



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

# COMPENDIO DE NORMAS LABORALES DEL RÉGIMEN PRIVADO

# **COMPENDIO DE NORMAS LABORALES DEL RÉGIMEN PRIVADO**

**(Actualizado al 02 de diciembre de 2018)**

Edición I (2007)  
 Edición II (2008)  
 Edición III (Set. 2009)  
 Edición IV (Jun. 2011)  
 Edición V (Mar. 2016)  
 Edición VI (Ago. 2017)  
 Edición VII (Dic. 2018)

# COMPENDIO DE NORMAS LABORALES DEL RÉGIMEN PRIVADO

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

## ÍNDICE

### CONTRATACIÓN LABORAL

#### CONTRATACIÓN LABORAL GENERAL

- **DECRETO SUPREMO N° 002-97-TR (27/03/1997)**..... **27**
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción laboral.
- **DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR (27/03/1997)** ..... **38**
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral.
- **DECRETO SUPREMO N° 001-96-TR (26/01/1996)** ..... **71**
- Reglamento de Ley de fomento al empleo.
- **DECRETO LEGISLATIVO N° 1378 (24/08/2018)** ..... **96**
- Decreto Legislativo que fortalece y extiende la accesibilidad al Certificado Único Laboral para Jóvenes.

#### TELETRABAJO

- **Ley N° 30036 (05/06/2013)**..... **99**
- Ley de Teletrabajo.
- **DECRETO SUPREMO N° 017-2015-TR (03/11/2015)** ..... **103**
- Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo.

## TRABAJADORES EXTRANJEROS

- **DECRETO LEGISLATIVO N° 689 (05/11/1991)**..... 117  
Dictan Ley para la contratación de trabajadores extranjeros.
- **DECRETO SUPREMO N° 014-92-TR (23/12/192)** ..... 122  
Aprueban Reglamento de la Ley de contratación de trabajadores extranjeros.
- **DECRETO SUPREMO N° 008-2018-TR (13/09/2018)** ..... 131  
Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de contratación de Trabajadores extranjeros.
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 176-2018-TR (06/07/2018)**..... 136  
Establecen disposiciones para la contratación laboral de personas de nacionalidad venezolana con Permiso Temporal de Permanencia - PTP o Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario – Provisional.
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 291-2018-TR (14/11/2018)** ..... 140  
Aprueban normativa complementaria para la aprobación, prórroga o modificación de los contratos de trabajo de personal extranjero, a través del “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE”.

## MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

- **LEY N° 28518 (24/05/2018)** ..... 149  
Ley sobre modalidades formativas laborales.
- **DECRETO SUPREMO N° 007-2005-TR (19/09/2005)** ..... 168  
Aprueban Reglamento de la Ley sobre modalidades formativas laborales.
- **DECRETO SUPREMO N° 003-2008-TR (21/05/2008)** ..... 186  
Aprueban Reglamento de la Ley sobre modalidades formativas laborales.
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 199-2011-TR (16/07/2011)** ..... 189  
Aprueban Listado de Ocupaciones Básicas y Operativas - Modalidad

Formativa Laboral de Capacitación Laboral Juvenil y derogan la R.M. N° 167-2010-TR.

- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 203-2012-TR (16/08/2012)** ..... 191  
Aprueban Directiva “Disposiciones para la verificación de las obligaciones empresariales en materia de modalidades formativas laborales”.

## INTERMEDIACIÓN Y TERCERIZACIÓN

- **LEY N° 27626 (09/01/2002)** ..... 201  
Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores.
- **DECRETO SUPREMO N° 003-2002-TR (28/04/2002)** ..... 211  
Establecen disposiciones para la aplicación de las Leyes N°s. 27626 y 27696, que regulan la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores.
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 048-2010-TR (21/02/2010)** ..... 224  
Aprueban Directiva que regula el procedimiento para la inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral – RENEEL.
- **LEY N° 29245 (24/06/2008)** ..... 248  
Ley que regula los Servicios de Tercerización.
- **DECRETO LEGISLATIVO N° 1038 (25/06/2008)** ..... 253  
Decreto Legislativo que precisa los alcances de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización.
- **DECRETO SUPREMO N° 006-2008-TR (12/09/2008)** ..... 256  
Aprueban el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, que regulan los servicios de tercerización.

## JORNADA LABORAL

### JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEMPLO

- **DECRETO SUPREMO 007-2002-TR (04/07/2002)** ..... 265  
Ley que regula los Servicios de Tercerización.
- **DECRETO LEGISLATIVO N° 008-2002-TR (04/07/2002)** ..... 273  
Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.
- **DECRETO SUPREMO N° 004-2006-TR (06/04/2006)** ..... 280  
Dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada.

### DESCANSOS

- **DECRETO LEGISLATIVO N° 713 (08/11/1991)** ..... 285  
Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- **DECRETO SUPREMO N° 012-92-TR (03/11/1992)** ..... 292  
Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

## REMUNERACIÓN MÍNIMA

- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 091-92-TR (08/04/1992)** ..... 299  
La Remuneración Mínima Vital sustituye al Ingreso Mínimo Legal, aplicable para trabajadores del Régimen privado, así como para

establecer la base de remuneraciones para Periodistas, Mineros y Futbolistas Profesionales.

- **DECRETO SUPREMO 004-2018-TR (22/03/2018)** ..... 301  
Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

## BENEFICIOS SOCIALES

### PRESTACIONES ALIMENTARIAS

- **LEY N° 28051 (02/08/2003)** ..... 305  
Ley de prestaciones alimentarias en beneficio de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- **DECRETO SUPRMEO N° 013-2003-TR (28/10/2003)** ..... 312  
Aprueban Reglamento de la Ley de Prestaciones Alimentarias en Beneficio de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada.

### ASIGNACIÓN FAMILIAR

- **LEY N° 25129 (06/12/1989)** ..... 325  
Los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar.
- **DECRETO SUPREMO N° 035-90-TR (07/06/1990)** ..... 327  
Fijan la Asignación Familiar para los trabajadores de la actividad privado, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva.

## GRATIFICACIONES LEGALES

- **LEY N° 27735 (28/05/2002)** ..... 329  
Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad.
- **DECRETO SUPREMO N° 005-2002-TR (04/07/2002)** ..... 333  
Dictan normas reglamentarias de la Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad.
- **LEY N° 29351 (01/05/2009)** ..... 336  
Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.
- **LEY N° 30334 (24/06/2015)** ..... 338  
Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015.
- **DECRETO SUPREMO N° 007-2009-TR (20/06/2009)** ..... 341  
Reglamento de la Ley N° 29351, que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.
- **DECRETO SUPREMO N° 012-2016-TR (01/10/2016)** ..... 344  
Precisan las disposiciones de la Ley N° 30334, Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015, referidas a inafectación de las gratificaciones legales y la disponibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios

## SEGURO DE VIDA LEY

- **DECRETO LEGISLATIVO N° 688 (05/11/1991)** ..... 349  
Ley de consolidación de beneficios sociales.
- **LEY N° 29549 (03/07/2010)** ..... 357  
Ley que modifica el decreto legislativo núm. 688, ley de consolidación de beneficios sociales.

- **DECRETO SUPREMO N° 003-2011-TR (18/03/2011)** ..... 360  
Aprueban reglamento de la Ley 29549, Ley que modifica el Decreto Legislativo 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales y crea el Registro Obligatorio de Contratos de Seguros de Vida Ley.

## UTILIDADES

- **DECRETO LEGISLATIVO N° 677 (07/10/1991)** ..... 365  
Regulan la participación en la utilidad, gestión y propiedad de 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.
- **DECRETO LEGISLATIVO N° 892 (11/11/1996)** ..... 369  
Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría.
- **DECRETO SUPREMO N° 009-98-TR (06/08/1998)** ..... 374  
Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios.
- **DECRETO SUPREMO N° 017-2011-TR (28/10/2011)** ..... 381  
Que modifica el Decreto Supremo 009-98-TR para optimizar la utilización de los remanentes a cargo de Fondo Empleo.

## COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

- **DECRETO SUPREMO N° 001-97-TR (01/03/1997)** ..... 387  
Texto Único Ordenado de la Ley de compensación por tiempo de servicios.
- **DECRETO SUPREMO N° 004-97-TR (15/04/1997)** ..... 409  
Reglamento de la Ley de compensación por tiempo de servicios.

- **LEY N° 29463 (28/11/2009)** ..... 416  
Ley que faculta a las cooperativas de ahorro y crédito no autorizadas a operar con recursos del público a captar depósitos de compensación por tiempo de servicios (CTS) de sus socios.
- **DECRETO SUPREMO N° 015-2014-TR (21/12/2014)** ..... 419  
Autorizan a los Trabajadores Pescadores a efectuar retiros adicionales con cargo a la Compensación por Tiempo de Servicios.
- **LEY N° 30334 (24/06/2015)** ..... 422  
Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015.
- **DECRETO SUPREMO N° 012-2016-TR (01/10/2016)** ..... 425  
Precisan las disposiciones de la Ley N° 30334, Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015, referidas a inafectación de las gratificaciones legales y la disponibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios.

**CRÉDITOS LABORALES**

- **DECRETO LEGISLATIVO N° 856 (04/10/1996)** ..... 431  
Precisan alcances y prioridades de los créditos laborales.
- **LEY N° 27809 (08/08/2002)** ..... 434  
Ley general del sistema concursal.
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 324-2002-TR (22/11/2002)** ..... 467  
Aprueban Reglamento de elección y designación de representantes de créditos laborales ante la junta de acreedores de deudores sometidos a procedimiento concursal.

**PAGO DE INTERESES POR ADEUDOS LABORALES**

- **DECRETO LEY N° 25920 (03/12/1992)** ..... 477  
Disponen que el interés que corresponde pagar por adeudos de carácter

laboral es el fijado por el Banco Central de Reserva del Perú.

**INMUEBLE DESTINADO A CASA-HABITACIÓN DEL SERVIDOR**

- **DECRETO SUPREMO N° 011-91-TR (05/03/1991)** ..... 481  
Señalan las reglas del procedimiento sumario que debe seguirse en caso de incumplimiento de la obligación de devolver el inmueble destinado a casa-habitación del servidor.

**PRESCRIPCIÓN LABORAL**

- **LEY N° 27321 (22/07/2000)** ..... 487  
Ley que establece nuevo plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral.

**CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR**

- **LEY N° 26644 (27/06/1996)** ..... 491  
Precisan el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante.
- **DECRETO SUPREMO N° 005-2011-TR (16/05/2011)** ..... 494  
Reglamentan la Ley N° 26644, que precisa el goce del derecho de descanso pre natal y post natal de la trabajadora gestante.
- **DECRETO SUPREMO N° 002-2016-TR (09/03/2016)** ..... 499  
Decreto Supremo que adecua las normas reglamentarias que regulan el descanso por maternidad y el pago del subsidio por maternidad a las disposiciones de la Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso.
- **LEY N° 27240 (23/12/1999)** ..... 502

- Ley que otorga permiso por lactancia materna.

• **LEY N° 27403 (20/01/2001)** ..... 504
- Ley que precisa los alcances del permiso por lactancia materna.

• **LEY N° 27409 (25/01/2001)** ..... 506
- Ley que otorga licencia laboral por adopción.

• **LEY N° 29409(20/09/2009)** ..... 509
- Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

• **DECRETO SUPREMO N° 014-2010-TR (16/12/2010)** ..... 512
- Reglamento de la ley N° 29409, ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

• **LEY N° 30012 (26/04/2013)** ..... 515
- Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.

• **DECRETO SUPREMO N° 008-2017-TR (31/05/2017)** ..... 518
- Aprueban Reglamento de la Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal o sufran accidente grave.

• **LEY N° 30119 (03/12/2013)** ..... 525
- Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad.

• **DECRETO SUPREMO N° 013-2017-TR (06/08/2017)** ..... 529
- Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad

• **LEY N° 29896 (07/07/2012)** ..... 537

- Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del Sector Público y del Sector Privado promoviendo la lactancia materna.

• **DECRETO SUPREMO N° 001-2016-MIMP (09/06/2012)** ..... 539
- Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del Sector Público y del Sector Privado promoviendo la lactancia materna.

## RELACIONES INDUSTRIALES

- **DECRETO LEY N° 14371 (22/01/1963)** ..... 553

Disponiendo que las empresas que tengan más de 100 trabajadores, deberán contar con una dependencia que se encargue de las relaciones industriales para la atención de las cuestiones laborales.
- **DECRETO SUPREMO N° 005 (23/04/1963)** ..... 556

Reglamenta la Ley N° 14371 que norma las dependencias de relaciones industriales en los centros de trabajo con más de 100 servidores.
- **DECRETO SUPREMO N° 009 (12/07/1965)** ..... 558

Una asistente social formará parte del servicio de relaciones industriales de actividad privada.

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

- **DECRETO SUPREMO N° 039-91-TR (31/12/1991)** ..... 563

Establecen el Reglamento interno de trabajo, que determine las condiciones que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones.

## PLANILLAS

- **DECRETO SUPREMO N° 001-98-TR (22/01/1998) ..... 569**  
 Normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar planillas de pago.
- **DECRETO SUPREMO N° 018-2007-TR (28/08/2007) ..... 578**  
 Establecen disposiciones relativas al uso del documento denominado "Planilla Electrónica".
- **DECRETO SUPREMO N° 015-2010-TR (18/12/2010) ..... 590**  
 Modifican D.S. N° 018-2007-TR, mediante el cual se establecen disposiciones relativas al uso del documento denominado "planilla electrónica".
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 250-2007-TR (30/09/2007) ..... 601**  
 Aprueban información de la Planilla Electrónica y anexos.
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 020-2008-TR(17/01/2008) ..... 603**  
 Dictan medidas complementarias para el uso de la "Planilla Electrónica".
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 355-2008-TR(08/11/2008) ..... 607**  
 Dejan sin efecto disposición complementaria única de la Resolución Ministerial N° 020-2008-TR, por tanto los inspectores de trabajo están facultados para solicitar a los empleadores las planillas electrónicas remitidas.
- **DECRETO SUPREMO N° 002-2008-TR (20/04/2008) ..... 609**  
 Eliminan la obligación de presentar la información de las planillas de pago de remuneraciones de los trabajadores percibidas en el mes de junio de cada año, por aplicación de la planilla electrónica.
- **RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 010-2011-SUNAT (24/11/2010) .... 611**  
 Establecen el procedimiento para el registro de derechohabientes en el Registro de Información Laboral (T Registro) a través del sistema SUNAT operaciones en Línea y Modifican la Resolución de Superintendencia

- N° 204-2007-SUNAT que aprueba el PDT planilla electrónica formulario virtual N° 601
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 121-2011-TR (19/04/2011) ..... 622**  
 Aprueban información de la planilla electrónica, las tablas paramétricas, la estructura de los archivos de importación y se dictan medidas complementarias.
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 107-2014-TR (06/06/2014) ..... 625**  
 Modifican anexos de la R.M. N° 121-2011-TR, que aprobó información de la planilla electrónica, tablas paramétricas, estructura de los archivos de importación, y dictan otras medidas.
- **DECRETO SUPREMO N° 008-2011-TR (05/05/2011) ..... 629**  
 Aprueban normas de adecuación al T-Registro y PLAME.
- **RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 183-2011/SUNAT (05/07/2011) ..... 635**  
 Aprueban Normas y Procedimientos para la presentación de la Planilla Electrónica conformada por el Registro de Información Laboral y la Planilla Mensual de Pagos así como para la presentación de declaraciones de los Empleadores.
- **RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 212-2011/SUNAT (27/08/2011) ..... 659**  
 Postergan la utilización del PDT Planilla Electrónica - PLAME, Formulario Virtual N° 0601 - versión 2.0 y establecen los supuestos para su implementación gradual.
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 252-2011-TR (24/08/2011) ..... 665**  
 Disponen que, excepcionalmente, la SUNAT determine los casos en que se presentará la PLAME utilizando el PDT Planilla Electrónica, Formulario Virtual 0601.
- **RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 032-2013/SUNAT (29/01/2013) ..... 667**  
 Aprueban nueva versión del PDT Planilla Electrónica - PLAME, Formulario Virtual N° 0601 y establecen la forma, plazo y condiciones para que las cooperativas agrarias realicen la declaración y el pago de los aportes al Seguro Social de Salud de sus socios.

## SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- **Ley N° 29783 (20/08/2011)** ..... **675**  
Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Ley N° 30222 (11/07/2014)** ..... **715**  
Modifican la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783.
- **DECRETO SUPREMO N° 010-2014-TR (20/09/2014)** ..... **720**  
Aprueban normas complementarias para la adecuada aplicación de la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **LEY N° 28048 (01/08/2003)** ..... **726**  
Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.
- **DECRETO SUPREMO N° 009-2004-TR(21/07/2004)** ..... **728**  
Dictan normas reglamentarias de la Ley N° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 374-2008-TR (30/11/2008)** ..... **738**  
Aprueban el listado de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y los períodos en los que afecta el embarazo, el listado de actividades, procesos, operaciones o labores, equipos productos de alto riesgo; y, los lineamientos para que las empresas puedan realizar la evaluación de sus riesgos.
- **DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR (25/04/2012)** ..... **741**  
Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N°375-2008-TR (30/11/2008)** ..... **786**

Aprueban la Norma básica de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico.

- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 312-2011-MINSA (26/04/2011)** .... **806**  
Aprueban Documento Técnico “Protocolos de Exámenes médicos Ocupacionales y Guías de Diagnósticos de los Exámenes Médicos Obligatorios”.
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 050-2013-TR (15/03/2013)** ..... **809**  
Aprueban Formatos Referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 085-2013-TR (04/05/2013)** ..... **812**  
Aprueban el sistema simplificado de registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para MYPES.
- **DECRETO SUPREMO N° 002-2018-PCM (05/01/2018)** ..... **815**  
Decreto Supremo que aprueba el Nuevo Reglamento de Inspecciones Técnicas de Seguridad en Edificaciones
- **DECRETO SUPREMO N° 012-2014-TR (31/10/2014)** ..... **861**  
Decreto Supremo que aprueba el Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales y modifica el artículo 110 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **DECRETO SUPREMO 017-2017-TR (06/08/2017)** ..... **865**  
Decreto supremo que el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú.

## IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

### OFERTAS DE EMPLEO

- **LEY N° 26772 (17/04/1997)** ..... **885**

Disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades de trato.

- **DECRETO SUPREMO N° 002-98-TR (01/02/1998)** ..... 887

Dictan normas reglamentarias de la Ley N° 26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa.

- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 159-2013-TR (11/09/2013)** ..... 890

Aprueban el documento “Guía de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la ocupación”.

#### NO DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES

- **LEY N° 30709 (27/12/2017)** ..... 893

Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

- **DECRETO SUPREMO N° 002-2018-TR (08/03/2018)** ..... 897

Aprueban Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL (25/09/2018)** ..... 907

Aprueban la “Guía que contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por la organización empleadora para evaluar puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones”, el modelo de cuadro de categorías y funciones y el contenido mínimo referencial de la política salarial.

#### DISCAPACIDAD

- **Ley N° 29973 (24/12/2012)** ..... 911

Ley General de la Persona con Discapacidad.

- **DECRETOSUPREMO 002-2014-MIMP (08/04/2014)** ..... 925

Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

#### VIH Y SIDA

- **LEY N° 26626 (20/06/1996)** ..... 959

Encargan al Ministerio de Salud la elaboración del plan nacional de lucha contra el Virus de Inmunodeficiencia Humana, el SIDA y las enfermedades de transmisión sexual.

- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 376-2008-TR (30/11/2008)** ..... 964

Medidas nacionales frente al VIH y SIDA en el lugar de trabajo.

#### HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA

- **LEY N° 27942 (27/02/2003)** ..... 973

Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

- **DECRETO SUPREMO N° 010-2003-MIMDES (26/11/2003)** ..... 987

Reglamento de la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

- **DECRETO LEGISLATIVO N° 1410 (12/09/2018)** ..... 1020

Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.

- **LEY N° 30364 (23/11/2015)** ..... 1030

Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

## DERECHO COLECTIVO

- **DECRETO SUPREMO N° 010-2003-TR (05/10/2003) ..... 1037**  
Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- **DECRETO SUPREMO N° 011-92-TR (14/10/1992) ..... 1059**  
Aprueban Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 284-2011-TR (24/09/2011) ..... 1084**  
Emiten normas complementarias a las disposiciones establecidas en el D. S. N° 014-2011-TR sobre arbitraje en materia de relaciones colectivas de trabajo.

## INSPECCIÓN LABORAL

- **LEY N° 28806 (22/07/2006) ..... 1091**  
Ley general de Inspección del Trabajo.
- **DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR (29/10/2006) ..... 1130**  
Aprueban Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.
- **DECRETO SUPREMO N° 002-2007-TR (17/01/2007) ..... 1179**  
Medidas complementarias de fortalecimiento del sistema de inspección laboral a nivel nacional.
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 396-2008-TR (16/12/2008) ..... 1182**  
Aprueban Reglamento para la difusión de los resultados de las inspecciones del trabajo.
- **DECRETO SUPREMO N° 012-2012-TR (14/08/2012) ..... 1186**  
Aprueban Reglamento de Multas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

- **LEY N° 29981 (15/01/2013) ..... 1200**  
Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales
- **LEY N° 30814 (09/07/2018) ..... 1218**  
Ley de fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo
- **DECRETO SUPREMO N° 012-2018-TR (30/10/2018) ..... 1225**  
Decreto Supremo que establece normas complementarias para la transferencia temporal de competencias, funciones, personal y acervo documental de los Gobiernos Regionales a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- **DECRETO SUPREMO N° 002-2017-TR (06/03/2017) ..... 1230**  
Aprueban el Reglamento del Sistema de Inspección del Trabajo.
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 055-2013-TR (27/03/2013) ..... 1240**  
Aprueban “Disposiciones Complementarias para la aplicación del Decreto Supremo N° 012-2012-TR”, mediante el cual se aprobó el Reglamento de Multas del Ministerio.
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 118-2013-TR (04/07/2013) ..... 1246**  
Aprueban Directiva General sobre Infracción a la Labor Inspectiva en caso de Negativa Injustificada o Impedimento de Ingreso al Centro de Trabajo.
- **DECRETO SUPREMO N° 021-2007-TR (27/09/2007) ..... 1248**  
Aprueban el Reglamento de la carrera del inspector de Trabajo.

## DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

- **LEY N° 29497 (15/01/2010) ..... 1269**  
Nueva Ley Procesal del Trabajo.

## CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA

- **DECRETO LEGISLATIVO N° 910(17/03/2001)** ..... **1307**  
Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador.
- **LEY N° 28292 (21/07/2004)** ..... **1317**  
Modificatoria de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador.
- **DECRETO SUPREMO N° 020-2001-TR (29/06/2001)** ..... **1320**  
Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador.

## PROCEDIMIENTOS ANTE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA

- **DECRETO SUPREMO N° 017-2012-TR (01/11/2012)** ..... **1335**  
Determinan dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las autoridades administrativas de trabajo.



# CONTRATACIÓN LABORAL

**TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728,  
LEY DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN LABORAL  
DECRETO SUPREMO N° 002-97-TR**

## **EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

### **CONSIDERANDO:**

Que la Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 855, dispone la separación de la Ley de Fomento del Empleo en dos textos normativos denominados Ley de Formación y Promoción Laboral y Ley de Productividad y Competitividad Laboral;

Que la referida Disposición Transitoria faculta al Ministerio de Trabajo y Promoción Social a distribuir y reordenar el articulado vigente, incorporando las modificaciones introducidas en dicha norma y modificando las remisiones a la Constitución de 1979, adecuándolas a la Carta vigente;

Que con posterioridad se han expedido los Decretos Legislativos N°s. 861 y 871, modificatorios de la Ley de Fomento del Empleo, los cuales deben ser considerados en el reordenamiento dispuesto por el Decreto Legislativo N° 855;

De conformidad con el inciso 8) del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

### **DECRETA:**

Artículo 1.- Aprobar el TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN LABORAL, que consta de tres (3) Títulos, sesenta y dos (62) Artículos y una (1) Disposición Complementaria.

**Artículo 2.-** La Ley cuyo Texto Único Ordenado se aprueba por el presente Decreto Supremo, será reglamentada en un plazo no mayor de noventa días computados a partir de la vigencia de este último.

**Artículo 3.-** El presente Decreto Supremo entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, sin perjuicio de la vigencia que corresponde a los textos legales objeto de reordenamiento.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiún días del mes de marzo de mil novecientos noventa y siete.

**ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI**  
Presidente Constitucional de la República

**JORGE GONZALEZ IZQUIERDO**  
Ministro de Trabajo y Promoción Social

**DECRETO SUPREMO N° 002-97-TR**  
**TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728**  
**LEY DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN LABORAL**

**ÍNDICE**

**TÍTULO PRELIMINAR**

CAPÍTULO I. Principios Fundamentales

CAPÍTULO II. Ámbito de Aplicación y Ejecución

**TÍTULO I. DE LA CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO**

CAPÍTULO I. De la Formación Laboral Juvenil

CAPÍTULO II. De las Prácticas Preprofesionales

CAPÍTULO III. Normas Comunes

CAPÍTULO IV. Del Contrato de Aprendizaje

**TÍTULO II. PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

CAPÍTULO I. Programas Especiales de Empleo

CAPÍTULO II. De la Promoción del Empleo Autónomo

CAPÍTULO III. Medidas para la Generación Masiva del Empleo

**TÍTULO III. DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA**

**LEY DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN LABORAL**

**TÍTULO PRELIMINAR**

**CAPÍTULO I**

**PRINCIPIOS FUNDAMENTALES**

**Artículo 1.-** La Política Nacional de Empleo constituye el conjunto de instrumentos normativos orientados a promover, en armonía con los Artículos 22, 23, 27 y 59 de la Constitución Política del Perú, un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que asegure a todos los peruanos el acceso a una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo, en cualquiera de sus manifestaciones.

**Artículo 2.-** La Política Nacional de Empleo comprende fundamentalmente al conjunto de acciones de política laboral emprendidas por el Poder Ejecutivo orientadas a la generación masiva de empleo, a flexibilizar el mercado de trabajo, a la promoción activa del empleo autónomo como mecanismo fundamental de acceso a la actividad laboral por iniciativa de los propios trabajadores,

a la promoción de cooperativas de trabajadores, así como las acciones gubernamentales orientadas a fomentar el establecimiento de pequeñas empresas intensivas en uso de mano de obra, dictando medidas tendentes a incentivar su integración a la formalidad institucional.

**Artículo 3.-** Son objetivos de la presente Ley:

- a) Promover el acceso masivo al empleo productivo dentro del marco de la política económica global del Poder Ejecutivo y a través de programas especiales de promoción del empleo;
- b) Mejorar los niveles de empleo adecuado en el país de manera sustancial, así como combatir el desempleo y el subempleo, en especial el que afecta a la fuerza laboral juvenil;
- c) Incentivar el pleno uso de la capacidad instalada existente en las empresas, dentro del marco de programas de reactivación económica;
- d) Estimular la inversión productiva en el sector privado, especialmente en las ramas de actividad con mayor capacidad de absorción de mano de obra;
- e) Coadyuvar a una adecuada y eficaz interconexión entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo; y
- f) Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo.

## CAPÍTULO II

### ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EJECUCIÓN

**Artículo 4.-** El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

**Artículo 5.-** Para la formulación, ejecución y evaluación de las políticas, programas y mecanismos contemplados en la presente Ley, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social tendrá a su cargo la elaboración de estadísticas, encuestas e investigaciones que coadyuven a un mejor conocimiento de la problemática nacional sobre el empleo, las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, así como el funcionamiento de los diferentes mercados de trabajo en el país.

**Artículo 6.-** El Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción Social establecerá un mecanismo de coordinación interministerial que garantice la eficaz ejecución de los objetivos enunciados en la presente Ley y la adopción de criterios unitarios en torno a su aplicación.

## TÍTULO I (\*)

(\*) TÍTULO I derogado por la Primera Disposición Transitoria y Final de la Ley N° 28518, publicada el 24 de mayo de 2005.

## TÍTULO II

### PROMOCIÓN DEL EMPLEO

#### CAPÍTULO I

#### PROGRAMAS ESPECIALES DE EMPLEO

**Artículo 36.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción Social deberá implementar periódicamente programas específicos destinados a fomentar el empleo de categorías laborales que tengan dificultades para acceder al mercado de trabajo. Dichos programas deberán atender en su diseño y ejecución a las características de los segmentos de la fuerza laboral a los que van dirigidos, con la determinación específica de las acciones y medidas a aplicarse para cada caso.

Los programas especiales de empleo en todos los casos tendrán duración determinada.

**Artículo 37.-** Las categorías laborales que podrán beneficiarse principalmente de los programas especiales de empleo serán las siguientes:

- a) Mujeres con responsabilidades familiares sin límite de edad;
- b) Trabajadores mayores de cuarenta y cinco (45) años de edad en situación de desempleo abierto, cesados por causas de programas de reconversión productiva o mediante convenios de productividad; y,
- c) Trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales.

**Artículo 38.-** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social por Decreto Supremo podrá habilitar otros programas especiales de fomento del empleo en atención a criterios objetivos adicionales.

Las zonas declaradas en estado de emergencia, en todo caso, recibirán un tratamiento preferencial.

**Artículo 39.-** Los programas especiales de fomento del empleo tendrán que contemplar principalmente las siguientes medidas:

- a) Capacitación laboral y reconversión profesional hacia ocupaciones de mayor productividad y dinamismo en la actividad económica;
- b) Orientación y formación profesional;

- c) Incentivos y ayudas para la movilidad geográfica y ocupacional; y,
- d) Asistencia crediticia, financiera y de asesoría empresarial para la constitución y funcionamiento de pequeñas empresas o microempresas y otras modalidades asociativas a instancia de los trabajadores en base al empleo autónomo.

**Artículo 40.-** Para efectos de esta Ley, se considerará como mujeres con responsabilidades familiares a todas aquellas que con independencia de su edad y de su estado civil, cuentan con cargas familiares y se encuentren dispuestas a laborar en régimen de jornada parcial o a tiempo determinado.

En tal caso, los programas deberán atender a la disponibilidad de tiempo de las trabajadoras, su grado de calificación laboral, las condiciones socio-económicas de sus hogares y su adecuación a las condiciones de la demanda de trabajo por parte de las empresas frente a las fluctuaciones de la demanda en el mercado.

**Artículo 41.-** Para efectos de la presente Ley se considerará como trabajadores cesantes de difícil reinserción ocupacional a aquellos que se encuentren en la condición de desempleo abierto y que cumplan adicionalmente los requisitos siguientes:

- a) Que su grado de calificación laboral y profesional derivará de ocupaciones que se consideran obsoletas o en vías de extinción, por efecto de los cambios tecnológicos;
- b) Que sean mayores de cuarenta y cinco (45) años de edad; y,
- c) Que hayan sido cesados por alguna de las causales contempladas en el Capítulo VII del Título I de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Estos programas deberán atender a la superación del grado de inadecuación laboral del trabajador y los requerimientos de los nuevos empleos ofertados por el mercado laboral, a la duración del período de desempleo abierto y a las características socio-profesionales de los trabajadores afectados.

**Artículo 42.-** Para efectos de la presente Ley, se considera como limitado físico, intelectual o sensorial a toda persona mayor de 16 años de edad que como consecuencia de tales lesiones, ve disminuidas sus posibilidades de acceder a un puesto de trabajo en el mercado laboral.

**Artículo 43.-** Los programas especiales de fomento del empleo para trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales deberán atender

al tipo de actividad laboral que estos puedan desempeñar, de acuerdo con sus niveles de calificación.

**Artículo 44.-** Las medidas de fomento del empleo para estas categorías, laborales deberán contemplar los siguientes aspectos:

- a) La promoción del establecimiento de talleres especiales conducidos directamente por trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales, con apoyo preferencial del Ministerio de Trabajo y Promoción Social;
- b) La potenciación del Sistema de Colocación Selectiva creado mediante D.S. N° 12-82-TR de 21 de mayo de 1982;
- c) Estimular que en las convenciones colectivas de trabajo se establezca un número determinado de reserva de puestos de trabajo para trabajadores limitados; y,
- d) El establecimiento de programas especiales de rehabilitación para trabajadores limitados destinados a su reinserción en el mercado de trabajo.

**Artículo 45.-** Hasta un diez por ciento (10%) de los puestos de trabajo generados a través de los programas, de formación ocupacional auspiciados por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social serán destinados a favorecer a los trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales y sensoriales en el sector privado.

## CAPÍTULO II

### DE LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO AUTÓNOMO

**Artículo 46.-** 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 y como sustento del régimen de economía social de mercado a que se refiere el Artículo 58 de la Constitución Política del Perú.

**Artículo 47.-** 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.

**Artículo 48.-** El Poder Ejecutivo, dentro del marco del proceso de privatización de las empresas públicas sujetas al régimen laboral común de la actividad privada podrá optar por transferirlas en propiedad a sus propios trabajadores en los términos que establece la legislación respectiva.

**Artículo 49.-** Los trabajadores a que se refiere este Título podrán optar por las siguientes modalidades empresariales de fomento al empleo autónomo:

- a) Constitución de pequeñas empresas y microempresas en conformidad con las disposiciones de la Ley de la materia;
- b) Programas de accionariado difundido regulados 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 en la Ley General de Sociedades y en la legislación mercantil vigente.

**Artículo 50.- (\*)**

*(\*) Artículo derogado por la Quinta Disposición Transitoria, Complementaria y Final de la Ley N° 27626 publicada el 09 de enero de 2002.*

**Artículo 51.- (\*)**

*(\*) Artículo derogado por la Quinta Disposición Transitoria, Complementaria y Final de la Ley N° 27626 publicada el 09 de enero de 2002.*

**Artículo 52.- (\*)**

*(\*) Artículo derogado por la Quinta Disposición Transitoria, Complementaria y Final de la Ley N° 27626 publicada el 09 de enero de 2002.*

### CAPÍTULO III

#### MEDIDAS PARA LA GENERACIÓN MASIVA DEL EMPLEO

**Artículo 53.-** El Poder Ejecutivo de conformidad con el Decreto Legislativo N° 657, implementará programas temporales de generación masiva de empleo para los sectores urbano-marginales y rurales destinados a los segmentos de la población que se encuentren en situación de extrema pobreza.

**Artículo 54.-** En cada ejercicio presupuestario anual, el FONCODES destinará los recursos correspondientes para el financiamiento de programas masivos de empleo e ingresos, que se distribuirán en la siguiente proporción:

- a) Sesenta por ciento (60%) para las zonas rurales; y,

- b) Cuarenta por ciento (40%) para las zonas urbano- marginales.

En la asignación de estos recursos las zonas declaradas en estado de emergencia recibirán un trato preferente.

**Artículo 55.-** Los programas masivos de empleo e ingresos financiados con recursos provenientes del FONCODES deberán sujetarse a los siguientes requisitos:

- a) Deberán ser intensivos en uso de mano de obra;
- b) Deberán ser rentables y de corto período de maduración;
- c) Deberán emplear preferentemente recursos humanos y materiales provenientes de la zona en que se ejecute el proyecto;
- d) Deberán generar una tasa apreciable de retorno en recursos en favor de las poblaciones afectadas.

**Artículo 56.-** Los programas que se ejecuten en las áreas rurales con apoyo financiero del FONCODES estarán orientados fundamentalmente a promover el desarrollo de las actividades agropecuarias y el mejoramiento de los niveles de vida y condiciones de trabajo de los segmentos de la población en situación de extrema pobreza, a través de proyectos que generen empleo o ingresos, y que tengan efectos multiplicadores en el contexto de las economías rurales, tales como:

- a) Obras relacionadas con el mejoramiento de la producción y la productividad del agro; ampliación de la frontera agrícola, reconstrucción de andenes, desalinización y drenaje de suelos, construcción y mejoramiento de canales de regadío, así como de pequeñas represas y abrevaderos; tareas de forestación y reforestación;
- b) Obras de apoyo a la comercialización y a la provisión de bienes y servicios: construcción de almacenes y silos, canales, frigoríficos y mercados para productos alimenticios;
- c) Obras relacionadas con la infraestructura vial construcción y mejoramiento de caminos, trochas, puentes y carreteras, en especial las vías de acceso a las zonas productoras; y,
- d) Obras para el mejoramiento de las condiciones de vida de la población: Instalación de servicios de agua potable y desagüe, construcción, equipamiento y mejoramiento de postas médicas, centros educativos, deportivos y centros comerciales y de acopio.

**Artículo 57.-** Los programas masivos de empleo de ingresos para las zonas urbano- marginales financiados con apoyo del FONCODES, básicamente se orientaran hacia el mejoramiento de las condiciones de vida de la población en situación de pobreza extrema, tales como: instalación de servicios de agua potable, desagüe y redes secundarias, de alumbrado público, de construcción y mejoramiento de la infraestructura vial, de postas médicas, centros asistenciales y de salud, centros educativos y comunales, y de comedores y cocinas populares.

**Artículo 58.-** Para tales efectos el FONCODES en coordinación directa con los pobladores de las zonas rurales y urbano-marginales, definirán el contenido y los alcances de los proyectos que hayan de ejecutarse de acuerdo con las necesidades y requerimientos de la población afectada, conjuntamente con un calendario de ejecución de las obras a realizarse y con la participación activa de los trabajadores comunales organizados en “núcleos ejecutores”.

El FONCODES se encargará de la supervisión de los proyectos y de la ejecución de las obras, y se encargará de proveer a los “núcleos ejecutores” del apoyo técnico y material necesario para el cumplimiento de los calendarios de ejecución acordados.

**Artículo 59.-** El FONCODES de conformidad con los lineamientos establecidos en la presente Ley, deberá contemplar dos tipos de programas temporales de generación masiva de empleo:

- a) Programas de Empleo para Jefes de Familia (PEJEF); y,
- b) Programas de Generación Masiva de Empleo (PEGEM).

**Artículo 60.-** Los Programas de Empleo para Jefes de Familia (PEJEF), estarán orientados a generar ocupación o ingresos, en favor de trabajadores que se encuentren en situación de desempleo abierto, sean estos trabajadores calificados o no calificados.

Los requisitos para ingresar a laborar en los programas del PEJEF serán establecidos en el Estatuto del FONCODES.

**Artículo 61.-** Los Programas de Generación Masiva de Empleo (PEGEM), tendrán por objeto la ejecución de proyectos de inversión pública a través de empresas privadas de construcción civil, que podrán presentar al FONCODES proyectos de obras públicas en las zonas rurales o urbano-marginales, y que tendrán adjudicados en forma directa, previa evaluación técnica por parte del FONCODES.

**Artículo 62.-** El régimen laboral aplicable a los trabajadores comprendidos en los Programas de Empleo para Jefes de Familia (PEJEF) y de Generación Masiva de Empleo (PEGEM), se sujetará a las normas establecidas en el Título II de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

### **TÍTULO III (\*)**

#### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA**

*(\*) Título III derogado por la Primera Disposición Derogatoria de la Ley N° 29497, publicada el 15 de enero de 2010, disposición que entró en vigencia a los seis (6) meses de publicada en el Diario Oficial El Peruano.*

**TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728,  
LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL  
DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que la Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 855, dispone la separación de la Ley de Fomento del Empleo en dos textos normativos denominados Ley de Formación y Promoción Laboral y Ley de Productividad y Competitividad Laboral;

Que la referida Disposición Transitoria faculta al Ministerio de Trabajo y Promoción Social a distribuir y reordenar el articulado vigente, incorporando las modificaciones introducidas en dicha norma y modificando las remisiones a la Constitución de 1979, adecuándolas a la Carta vigente;

Que con posterioridad se han expedido los Decretos Legislativos N°s. 861 y 871, modificatorios de la Ley de Fomento del Empleo, los cuales deben ser considerados en el reordenamiento dispuesto por el Decreto Legislativo N° 855;

De conformidad con el inciso 8) del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

**DECRETA:**

**Artículo 1.-** Aprobar el TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, que consta de siete (7) Títulos, ciento doce (112) Artículos y seis (6) Disposiciones Complementarias, Transitorias y Derogatorias.

**Artículo 2.-** La Ley cuyo Texto Único Ordenado se aprueba por el presente Decreto Supremo, será reglamentada en un plazo no mayor de noventa días computados a partir de la vigencia de este último.

**Artículo 3.-** El presente Decreto Supremo entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, sin perjuicio de la vigencia que corresponde a los textos legales objeto de reordenamiento.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiún días del mes de marzo de mil novecientos noventa y siete.

**ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI**

Presidente Constitucional de la República

**JORGE GONZÁLEZ IZQUIERDO**

Ministro de Trabajo y Promoción Social

**TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728****LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL****TÍTULO PRELIMINAR**

CAPÍTULO I. Principios Fundamentales

CAPÍTULO II. Ámbito de Aplicación y Ejecución

**TÍTULO I. DEL CONTRATO DE TRABAJO**

CAPÍTULO I. Normas Generales

CAPÍTULO II. Del Período de Prueba

CAPÍTULO III. De la Suspensión del Contrato de Trabajo

CAPÍTULO IV. De la Extinción

CAPÍTULO V. De los Derechos del Trabajador

CAPÍTULO VI. De las Situaciones Especiales

CAPÍTULO VII. De la Terminación de la Relación de Trabajo por Causas  
Objetivas**TÍTULO II. DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD**

CAPÍTULO I. Del Ámbito de Aplicación

CAPÍTULO II. Contratos de Naturaleza Temporal

CAPÍTULO III. Contratos de Naturaleza Accidental

CAPÍTULO IV. Contratos para Obra o Servicio

CAPÍTULO V. Requisitos Formales para la Validez de los Contratos

CAPÍTULO VI. Normas Comunes

CAPÍTULO VII. Desnaturalización de los Contratos

CAPÍTULO VIII. Derechos y Beneficios

CAPÍTULO IX. De los Otros Contratos sujetos a Modalidad

**TÍTULO III. CAPACITACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD****TÍTULO IV. DEL TRABAJO A DOMICILIO****TÍTULO V. DE LAS EMPRESAS ESPECIALES**

CAPÍTULO I. De las Empresas de Servicios Temporales

CAPÍTULO II. De las Empresas de Servicios Complementarios

**TÍTULO VI. PROGRAMAS DE RECONVERSION PRODUCTIVA PARA  
EMPRESAS DEL SECTOR INFORMAL URBANO  
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y  
DEROGATORIAS****TÍTULO VII.****LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL****TÍTULO PRELIMINAR****CAPÍTULO I****PRINCIPIOS FUNDAMENTALES****Artículo 1.-** Son objetivos de la presente Ley:

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

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

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

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

- a) Sistemas de formación laboral que tiendan hacia una calificación polifuncional de los trabajadores en la empresa;
- b) Medidas orientadas a promover la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores;
- c) Sistemas de fijación de los niveles salariales de los trabajadores en función de sus niveles de productividad;
- d) Mecanismos alternativos de implementación de las modalidades de contratación laboral previstas en la presente Ley; y

- e) Programas de reconversión productiva y medidas orientadas a facilitar la readaptación profesional de los trabajadores cesantes.

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

## CAPÍTULO II

### ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EJECUCIÓN

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

## TÍTULO I

### DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### CAPÍTULO I

#### NORMAS GENERALES

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

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

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

**Artículo 5.-** Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

**Artículo 6.-** Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable

para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto." (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 13 de la Ley N° 28051, publicado el 02 de agosto de 2003.

**Artículo 7.-** No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650.

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

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

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

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

**Artículo 9.-** Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo. (\*)

(\*) Conforme al artículo 2 del Decreto Supremo N° 013-2006-TR, publicado el 08 de julio de 2006, se precisa que el presente artículo no puede ser interpretado en el sentido que permita al empleador modificar unilateralmente el contenido de convenios colectivos previamente pactados, u obligar a negociarlos nuevamente, o afectar de cualquier otra manera la libertad sindical.

## CAPÍTULO II

### DEL PERÍODO DE PRUEBA

**Artículo 10.-** El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

## CAPÍTULO III

### DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

**Artículo 11.-** Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.

Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores.

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

- a) La invalidez temporal;
- b) La enfermedad y el accidente comprobados;
- c) La maternidad durante el descanso pre y postnatal;
- d) El descanso vacacional;
- e) La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio;
- f) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;
- g) La sanción disciplinaria;
- h) El ejercicio del derecho de huelga;
- i) La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad;
- j) La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres

meses;

- k) El permiso o licencia concedidos por el empleador;
- l) El caso fortuito y la fuerza mayor;
- m) Otros establecidos por norma expresa.

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

**Artículo 13.-** La invalidez absoluta temporal suspende el contrato por el tiempo de su duración. La invalidez parcial temporal sólo lo suspende si impide el desempeño normal de las labores. Debe ser declarada por el Instituto Peruano de Seguridad Social o el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.

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

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

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

## CAPÍTULO IV

### DE LA EXTINCIÓN

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

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición

resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;

- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- e) La invalidez absoluta permanente;
- f) La jubilación;
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

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

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

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

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

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

El empleador que decida aplicar la presente causal deberá comunicar por escrito su decisión al trabajador, con el fin de que este inicie el trámite para

obtener el otorgamiento de su pensión. El cese se produce en la fecha a partir de la cual se reconozca el otorgamiento de la pensión.

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

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

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

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

**Artículo 23.-** Son 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; (\*).

(\* *Literal conforme a la modificación establecida por la Séptima Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29973, publicada el 24 de diciembre de 2012.*

- a) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;
- b) 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 24.-** Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave;
- b) La condena penal por delito doloso;
- c) La inhabilitación del trabajador.

**Artículo 25.-** 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. Son faltas graves:

- a) 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.
- b) La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de 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;
- c) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa;
- d) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;
- e) 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;
- f) 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 prestara 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;
- g) 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 dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente

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

- h) 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 esta;
- i) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.
- j) 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. (\*)

(\*) *Literal adicionado por la Primera - A Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942, publicada el 27 de febrero de 2003, la misma que fue agregada por el artículo 2 de la Ley N° 29430, publicada el 08 de noviembre de 2009.*

**Artículo 26.-** Las faltas graves señaladas en el Artículo anterior, 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 27.-** El despido por la comisión de delito doloso a que se refiere el inciso b) del Artículo 24 se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.

**Artículo 28.-** La inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si lo es por un periodo de tres meses o más.

**Artículo 29.-** Es nulo el despido que tenga por motivo:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;

- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25;
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;” (\*)

(\*) *Literal conforme a la modificación establecida por la Séptima Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29973, publicada el 24 de diciembre de 2012.*

- e) 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. (\*)

(\*) *Literal conforme a la modificación establecida por el artículo 1 de la Ley N° 30367, publicada el 25 oviembre de 2015.*

**Artículo 30.-** Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
- b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador. (\*)

(\*) *Literal conforme a la modificación establecida por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 30709, publicada el 27 de diciembre de 2017.*

- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole; (\*)

(\*) *Literal conforme a la modificación establecida por la Séptima Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29973, publicada el 24 de diciembre de 2012.*

- g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador. (\*)

(\*) *Literal conforme a la modificación establecida por la Primera Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942, publicada el 27 de febrero de 2003.*

- h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad. (\*)

(\*) *Literal incorporado por la Séptima Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29973, publicada el 24 de diciembre de 2012.*

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 seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la ley sobre la materia (\*)

(\*) *Párrafo adicionado por la Primera Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942, publicada el 27 de enero de 2003.*

**Artículo 31.-** El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

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 demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.

**Artículo 32.-** El despido deberá ser comunicado por escrito 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 aquellos.

El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada

en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.

**Artículo 33.-** 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 otras circunstancias coadyuvantes, pudiendo incluso remitir u olvidar la falta, según su criterio.

## CAPÍTULO V

### DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

**Artículo 34.-** El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38.

**Artículo 35.-** El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el Artículo 30 de la presente Ley, podrá optar excluyentemente por:

a) 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; o,

b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el Artículo 38 de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.

**Artículo 36.-** El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.

La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del periodo 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.

La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento.

**Artículo 37.-** Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

**Artículo 38.-** La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.

**Artículo 39.-** 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 40.-** 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 periodos de inactividad procesal no imputables a las partes.

Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses.

**Artículo 41.-** En el caso de 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 de 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 compensación por tiempo de servicios 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 a que se refiere el artículo anterior.

**Artículo 42.-** El empleador que no cumpla el mandato de reposición dentro de las veinticuatro (24) horas de notificado, será requerido judicialmente bajo apercibimiento de multa, cuyo monto se incrementará sucesivamente en treinta (30%) por ciento 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 materia imponible afecta a impuesto a la renta.

## CAPÍTULO VI

### DE LAS SITUACIONES ESPECIALES

**Artículo 43.-** Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

Trabajadores de confianza son aquellos 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, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

**Artículo 44.-** Todos los trabajadores que directamente o por promoción accedan a puestos de dirección o de confianza se encuentran comprendidos en los alcances del artículo anterior.

En la designación o promoción del trabajador, la Ley no ampara el abuso del derecho o la simulación.

El Reglamento precisará la forma y requisitos para su calificación como tales, así como los demás elementos concurrentes.

**Artículo 45.-** Los trabajadores de regímenes especiales se seguirán rigiendo por sus propias normas.

## CAPÍTULO VII

### DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS

**Artículo 46.-** Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos 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 al Decreto Legislativo N° 845.

**Artículo 47.-** 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, solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo.

En tal caso, se seguirá el procedimiento indicado en el artículo siguiente 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 Ministerio de Trabajo y Promoción Social quien resolverá conforme a los incisos e) y f) del citado artículo.

**Artículo 48.-** La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en el inciso b) del Artículo 46, sólo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa, y se sujeta al siguiente procedimiento:

- a) La empresa proporcionará al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no existir aquel, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados. De este trámite dará cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente;
- b) La empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal. Entre tales medidas pueden estar la suspensión temporal de las 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 condiciones 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;

- c) En forma simultánea o sucesiva, el empleador presentará ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, 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 comunicación, sin perjuicio de la verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

La Autoridad Administrativa de Trabajo, pondrá en conocimiento del sindicato o a falta de éste, de los trabajadores o sus representantes, la pericia de parte, dentro de las cuarentiocho (48) horas de presentada; los trabajadores podrán presentar pericias adicionales hasta en los quince (15) días hábiles siguientes;

- d) Vencido dicho plazo, la Autoridad Administrativa de Trabajo, 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 tres (3) días hábiles siguientes;
- e) Vencidos los plazos a los que se refiere el inciso precedente, la Autoridad Administrativa de Trabajo está obligada a dictar resolución dentro de los cinco (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 tres (3) días hábiles. El recurso deberá ser resuelto en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, vencidos los cuales sin que se haya expedido resolución, se tendrá confirmada la resolución recurrida.

**Artículo 49.-** La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en los incisos c) y d) del Artículo 46, se sujeta a los siguientes procedimientos:

**- La disolución y liquidación de la empresa y la quiebra.**

Adoptado el acuerdo de disolución de la empresa por el órgano competente de ésta, conforme a la Ley General de Sociedades y en los casos de liquidación

extrajudicial o quiebra de la empresa, el cese se producirá otorgando el plazo previsto por la Tercera Disposición Final del Decreto Legislativo N° 845, Ley de Reestructuración Patrimonial.

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 hasta su límite, o a la respectiva compensación de deudas.

**- La Reestructuración Patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845**

El procedimiento de cese del personal de empresas sometidas a la Ley de Reestructuración Patrimonial se sujeta a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 845.

**Artículo 50.-** En los casos contemplados en el inciso b) del Artículo 46, el empleador notificará a los trabajadores afectados con la autorización de cese de tal medida y pondrá a su disposición los beneficios sociales que por ley puedan corresponderles.

**Artículo 51.-** El Empleador deberá acreditar el pago total de la compensación por tiempo de servicios en la forma establecida en el Decreto Legislativo N° 650 dentro de las cuarenta y ocho horas de producido el cese.

**Artículo 52.-** Los trabajadores afectados por el cese en los casos contemplados en los incisos a) y b) del Artículo 46 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 quince (15) días naturales de anticipación, en el domicilio que el trabajador haya señalado a la empresa. En caso de incumplimiento, el ex trabajador tendrá derecho a demandar judicialmente la indemnización que corresponda conforme al Artículo 38.

**TÍTULO II**  
**DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS**  
**A MODALIDAD**  
**CAPÍTULO I**  
**DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**Artículo 53.-** Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

**Artículo 54.-** Son contratos de naturaleza temporal:

- a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad;
- b) El contrato por necesidades del mercado;
- c) El contrato por reconversión empresarial.

**Artículo 55.-** Son contratos de naturaleza accidental:

- a) El contrato ocasional;
- b) El contrato de suplencia;
- c) El contrato de emergencia.

**Artículo 56.-** Son contratos de obra o servicio:

- a) El contrato específico;
- b) El contrato intermitente;
- c) El contrato de temporada.

**CAPÍTULO II**  
**CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL**

**Contrato por Inicio o Incremento de Actividad**

**Artículo 57.-** El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es

aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años.

Se entiende como nueva actividad, tanto el 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.

**Contrato por Necesidades del Mercado**

**Artículo 58.-** El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel 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 aun 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. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74 de la presente Ley.

En los contratos temporales por necesidades del 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.

**Contrato por Reconversión Empresarial**

**Artículo 59.-** Es contrato temporal por reconversión empresarial 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. Su duración máxima es de dos años.

**CAPÍTULO III**  
**CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL**

**Contrato Ocasional**

**Artículo 60.-** El contrato accidental-ocasional es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año.

### Contrato de Suplencia

**Artículo 61.-** El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.

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.

### Contrato de Emergencia

**Artículo 62.-** El contrato de emergencia es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia.

## CAPÍTULO IV

### CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO

#### Contrato para Obra Determinada o Servicio Específico

**Artículo 63.-** Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria.

En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

#### Contrato Intermitente

**Artículo 64.-** Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá

derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación.

**Artículo 65.-** En el contrato escrito que se suscriba deberá consignarse con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato.

**Artículo 66.-** El tiempo de servicios y los derechos sociales del trabajador contratado bajo esta modalidad se determinarán en función del tiempo efectivamente laborado.

### Contrato de Temporada

**Artículo 67.-** El contrato de temporada es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador 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 a la naturaleza de la actividad productiva.

**Artículo 68.-** En los contratos de trabajo de temporada necesariamente deberá constar por escrito lo siguiente:

- a) La duración de la temporada;
- b) La naturaleza de la actividad de la empresa establecimiento o explotación; y,
- c) La naturaleza de las labores del trabajador.

**Artículo 69.-** Si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por dos temporadas consecutivas o tres alternadas tendrá derecho a ser contratado en las temporadas siguientes.

**Artículo 70.-** Para hacer efectivo el ejercicio del derecho conferido en el artículo anterior, el trabajador deberá presentarse en la empresa, explotación o establecimiento dentro de los quince (15) días anteriores al inicio de la temporada, vencidos los cuales caducará su derecho a solicitar su readmisión en el trabajo.

**Artículo 71.-** Se asimila también al régimen legal del contrato de temporada a los incrementos regulares y periódicos de nivel de la actividad normal de la empresa o 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.

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

## CAPÍTULO V

### REQUISITOS FORMALES PARA LA VALIDEZ

#### DE LOS CONTRATOS

**Artículo 72.-** Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

**Artículo 73.-** La Autoridad Administrativa de Trabajo podrá ordenar la verificación de los requisitos formales a que se refiere el artículo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 77, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por la Tercera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1246, publicado el 10 noviembre 2016.*

## CAPÍTULO VI

### NORMAS COMUNES

**Artículo 74.-** Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites.

En los casos que corresponda, podrá 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 cinco (5) años.

**Artículo 75.-** En los contratos sujetos a modalidad rige el periodo de prueba legal o convencional previsto en la presente ley.

**Artículo 76.-** Si el empleador vencido el periodo 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 doce (12) remuneraciones.

## CAPÍTULO VII

### DES NATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS

**Artículo 77.-** Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

- Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido;
- Cuando se trata 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 continuare laborando;
- Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

**Artículo 78.-** Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año del cese.

## CAPÍTULO VIII

### DERECHOS Y BENEFICIOS

**Artículo 79.-** Los trabajadores contratados conforme al presente Título tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por Ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado, del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el periodo de prueba.

## CAPÍTULO IX

### DE LOS OTROS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

**Artículo 80.-** Los contratos de trabajo del régimen de exportación de productos no tradicionales a que se refiere el Decreto Ley N° 22342 se regulan

por sus propias normas. Sin embargo, le son aplicables las normas establecidas en esa Ley sobre aprobación de los contratos.

Basta que la industria se encuentre comprendida en el Decreto Ley N° 22342 para que proceda la contratación del personal bajo el citado régimen.

**Artículo 81.-** Los contratos de trabajo temporales que se ejecuten en las zonas francas así como cualquier otro régimen especial, se regula por sus propias normas.

**Artículo 82.-** Cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en el presente Título podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse.

**Artículo 83.-** En los casos a que se refieren los artículos precedentes son de aplicación supletoria los Capítulos V y VIII del presente Título en cuanto no se oponga a la normatividad específica de los citados regímenes de contratación.

### TÍTULO III

#### CAPACITACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

**Artículo 84.-** El empleador está obligado a proporcionar al trabajador capacitación en el trabajo a fin de que este pueda mejorar su productividad y sus ingresos.

**Artículo 85.-** El empleador y los representantes de los trabajadores o de la organización sindical correspondiente, podrán establecer de común acuerdo Programas de Capacitación y Productividad, organizados a través de comisiones paritarias.

**Artículo 86.-** Las acciones de capacitación tendrán las siguientes finalidades:

- a) Incrementar la productividad;
- b) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del trabajador en la actividad que realiza;
- c) Proporcionar información al trabajador sobre la aplicación de nueva tecnología en la actividad que desempeña;
- d) Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- e) Prevenir riesgos de trabajo.

### TÍTULO IV

#### DEL TRABAJO A DOMICILIO

**Artículo 87.-** Trabajo a domicilio es el 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 este, sin supervisión directa e inmediata del empleador. El empleador tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse.

En la producción de bienes inmateriales el derecho a la propiedad intelectual del bien producido lo reserva el empleador, salvo que medie pacto expreso en contrario.

**Artículo 88.-** El trabajo a domicilio genera relación laboral entre el trabajador a domicilio y el empleador, sea este último el productor de los bienes y servicios finales o intermedios, subcontratistas o agente, siempre que estos últimos se encuentren debidamente registrados.

**Artículo 89.-** No está comprendido en el trabajo a domicilio el que realizan los trabajadores domésticos o del hogar, el trabajo autónomo, el realizado en taller de familia o trabajo familiar.

**Artículo 90.-** La remuneración es fijada por las partes en el contrato de trabajo o por convenio colectivo de trabajo a domicilio, en base a 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 veinticinco (25) por ciento mensual de la remuneración obtenida por el trabajador, en caso de responsabilidad económica a cargo del trabajador por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales o bienes a que se refiere el inciso g) del Artículo 93 de esta Ley, hasta cumplir el pago del valor respectivo.

**Artículo 91.-** El contrato de trabajo a domicilio se celebra por escrito y en triplicado, una de cuyas copias se remite a la autoridad Administrativa de Trabajo para los fines de su registro.

**Artículo 92.-** El empleador, sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior, está obligado a llevar un Registro de Trabajo a Domicilio, cuya copia será entregada al trabajador.

El Registro de Trabajo a Domicilio sustituye para todos sus efectos al libro de planilla de remuneraciones del régimen laboral común.

**Artículo 93.-** En el Registro de Trabajo a Domicilio se consignará los datos siguientes:

- a) Los datos de identificación del trabajador;
- b) La referencia a las fechas de suscripción del contrato de trabajo a domicilio y de su remisión a la Autoridad Administrativa de Trabajo;
- c) El número de carné de inscripción del trabajador en el Instituto Peruano de Seguridad Social;
- d) La calidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración convenida, indicando los factores intervinientes en su fijación;
- e) El monto y fecha de pago de la remuneración, en cada oportunidad que éste se realiza;
- f) El monto y fecha de pago de cualquier beneficio que se abone en aplicación de esta Ley o que resulte de acuerdo convencional;
- g) 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 otorga estos últimos; y,
- h) Cualquier otra indicación o precisión relativa a la relación laboral y que las partes estimen conveniente consignar.

**Artículo 94.-** El trabajador a domicilio tiene derecho a percibir los derechos sociales siguientes:

- a) Primero de Mayo, equivalente a una treintava parte de las remuneraciones totales percibidas el mes inmediato anterior laborado, siempre que el trabajador tenga derecho acumulado de los beneficios de los incisos b) o c) de este artículo;
- b) Vacaciones, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador;  
  
Este beneficio se paga conjuntamente con la remuneración del mes al que corresponde el año cronológico de servicios cumplidos;
- c) Compensación por Tiempo de Servicios, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador. Este beneficio lo paga directamente el empleador al trabajador dentro de los diez (10) días siguientes de cumplido el año cronológico de servicios y tiene efecto cancelatorio.

**Artículo 95.-** El trabajador podrá solicitar al empleador el pago adelantado de los beneficios remunerativos señalados en el artículo anterior, cuando la prestación de servicios se interrumpa o suspenda por un período igual o mayor de un mes. En este caso, el cálculo se efectuará teniendo como base el total de remuneraciones percibidas durante el período realmente laborado. El pago adelantado de cualquiera de dichos beneficios tiene efecto cancelatorio.

**Artículo 96.-** El trabajador a domicilio está comprendido en el Sistema Nacional de Pensiones del Decreto Ley N° 19990 y sus normas modificatorias, ampliatorias y conexas; y, en el régimen de prestaciones de salud de la Ley N° 22482 en cuanto se refiere a prestaciones asistenciales directas, subsidios por enfermedad en caso de hospitalización, subsidio por maternidad, subsidio por lactancia y prestaciones por sepelio. No está comprendido en el régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales regulado por el Decreto Ley N° 18846.

El Consejo Directivo del Instituto Peruano de Seguridad Social dictará el Reglamento en el plazo de treinta (30) días hábiles posteriores a la fecha de vigencia de esta Ley, teniendo en cuenta las particularidades específicas de este régimen laboral especial, para los efectos de las aportaciones.

#### TÍTULO V (\*)

(\*) Título derogado por la Quinta Disposición Transitoria, Complementaria y Final de la Ley N° 27626, publicada el 09 de enero de 2002.

#### TÍTULO VI

##### PROGRAMAS DE RECONVERSIÓN PRODUCTIVA PARA EMPRESAS DEL SECTOR INFORMAL URBANO

**Artículo 107.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción Social, en coordinación con los Ministerios de la Producción, impulsará el establecimiento de programas especiales dirigidos a apoyar procesos de reconversión productiva en las empresas que vienen operando en el Sector Informal Urbano (SIU), tendentes a mejorar sus niveles de productividad, con la finalidad de potenciar la capacidad generadora de empleo.

**Artículo 108.-** Se podrán acoger a los programas de reconversión productiva, las siguientes categorías laborales:

- a) Los trabajadores cesantes como consecuencia de los procesos de reestructuración industrial y reconversión tecnológica;
- b) Los trabajadores asalariados que laboran en actividades consideradas predominantemente de carácter informal; y,

- c) Los trabajadores independientes que desarrollen sus actividades predominantemente en el Sector Informal Urbano (SIU).

**Artículo 109.-** Se considerarán como actividades predominantemente de carácter informal para efectos de la presente Ley, a todas aquellas que se desarrollen en forma independiente en el ámbito de la microempresa o en el de la pequeña empresa, definidas de acuerdo con los criterios de la Ley de la materia y que desarrollen sus actividades productivas preferentemente en los sectores comercio, servicios, pequeña industria, construcción y de manufacturas básicas orientadas al mercado interno local, regional o nacional.

**Artículo 110.-** Las modalidades empresariales que la presente Ley promoverá dentro del marco de los procesos de reconversión productiva, serán las siguientes:

- a) Microempresas y pequeñas empresas, conforme a la Ley de la materia;
- b) Programas de accionariado difundido; y,
- c) Cooperativas de Trabajadores.

**Artículo 111.-** Los principales incentivos que contempla la presente Ley como medidas de promoción del proceso de reconversión productiva, serán las siguientes:

- a) Procedimiento de constitución y registro simplificado, como incentivo a la formalización de las pequeñas unidades de producción;
- b) Amnistía Administrativa;
- c) Asistencia técnica-productiva;
- d) Asesoría empresarial;
- e) Formación profesional y reconversión laboral;
- f) Capacitación en gestión empresarial;
- g) Constitución de líneas de crédito preferenciales;
- h) Constitución de fondos solidarios de garantía; e,
- i) Constitución de fondos rotatorios de financiamiento.

Los alcances y las condiciones en que se otorgarán estos incentivos se establecerán en el Reglamento de la presente Ley.

**Artículo 112.-** La Dirección de Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Promoción Social será el organismo técnico que centralizará las decisiones relativas al diseño, aplicación y ejecución de los programas señalados en el presente Título. A tales efectos, la Dirección de Empleo y Formación Profesional deberá:

- a) Constituir y mantener un Banco de Proyectos, en coordinación con organizaciones no gubernamentales, centros de investigación y otras entidades con las cuales tenga celebrados convenios de cooperación técnica;
- b) Definir los lineamientos básicos para el diseño y ejecución de los proyectos designados;
- c) Brindar asistencia técnica para la ejecución, evaluación y ajuste en los mismos;
- d) Intervenir en la evaluación técnica de los proyectos; y,
- e) Coordinar con los Ministerios de la Producción las medidas necesarias para el mejoramiento de los programas implementados.

## TÍTULO VII

### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y DEROGATORIAS

#### Primera.-(\*)

(\*) Disposición derogada por la Primera Disposición Transitoria y Final de la Ley N° 27022, publicada el 23 de diciembre de 1998.

**Segunda.-** Interpretase por vía auténtica, que la prestación de servicios de los parientes consanguíneos hasta el segundo grado, para el titular o propietario persona natural, conduzca o no el negocio personalmente, no genera relación laboral; salvo pacto en contrario. Tampoco genera relación laboral, la prestación de servicios del cónyuge.

**Tercera.-** En aplicación de la Octava Disposición Final y Transitoria de la Constitución y a efectos de lo dispuesto en el Artículo 62 de la misma, debe entenderse que la Ley Laboral sustituye a la anterior, salvo que haya sido incorporada al contrato de trabajo por pacto expreso.

**Cuarta.-** Las solicitudes de cese colectivo que a la fecha de vigencia del Decreto Legislativo N° 855 se encontraban en trámite cualquiera sea su estado, continuarán sustanciándose hasta su conclusión en última instancia, de conformidad con las normas con las que se iniciaron.

**Quinta.-** Deróguese las Leyes N°s.2851, 4239, 4916, 5119, 9809, 16629 y 24514; los Decretos Leyes N°s. 14248 y 25921; Capítulo II y Tercera Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 688, y las demás disposiciones que se opongán a la presente Ley.

Las Bonificaciones de treinta y veinticinco por ciento a que se refiere el Capítulo II y la Tercera Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 688, respectivamente, se continuará abonando a los trabajadores que ya habían alcanzado derecho a ellas.

**Sexta.-** Derogase asimismo, la Ley N° 8514, los Decretos Leyes N°s. 14218, 18138, 21116 Artículo 4, y demás disposiciones que se opongán a la presente Ley. Déjese igualmente sin efecto el Decreto Supremo N° 014-91-TR. La Resolución Ministerial N° 197-88-TR del 20 de mayo de 1988 continúa vigente en lo que no se oponga a la presente Ley.

## REGLAMENTO DE LEY DE FOMENTO AL EMPLEO

DECRETO SUPREMO N° 001-96-TR

### EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

#### CONSIDERANDO:

Que la Quinta Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, autoriza al Poder Ejecutivo para expedir el correspondiente Reglamento;

En uso de la facultad conferida por el inciso 8) del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú; y,

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

DECRETA:

**Artículo 1.-** Apruébese el Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, que consta de siete (7) Títulos, ciento dieciocho (118) artículos y siete (7) Disposiciones Complementarias, Transitorias, Derogatorias y Finales.

**Artículo 2.-** Cuando en el Reglamento se consigne el término Ley, se entenderá referido al Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por Decreto Supremo N° 05-95-TR y su modificatoria contenida en la Ley N° 26563.

**Artículo 3.-** Derogase el Decreto Supremo N° 004-93-TR y demás disposiciones que se opongán al Reglamento aprobado por el presente Decreto Supremo.

**Artículo 4.-** El presente Decreto Supremo entra en vigencia partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinticuatro días del mes de enero de mil novecientos noventa y seis.

**ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI**

Presidente Constitucional de la República

**DANTE CORDOVA BLANCO**

Presidente del Consejo de Ministros

**SANDRO FUENTES ACURIO**

Ministro de Trabajo y Promoción Social

**REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728**

**TÍTULO I**

**DE LA CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO**

**Artículo 1.-** El Convenio de Formación Laboral Juvenil tendrá la duración que exija el aprendizaje de la ocupación específica para la que se está capacitando.

Si el joven en formación sigue estudios superiores sin haberlos culminado, puede participar de los Programas de Formación Laboral Juvenil en tanto se le proporcione conocimientos teóricos y prácticos en materias y actividades diferentes a las que son materia de sus estudios en entidades de educación superior.

Dentro del plazo máximo de 12 meses establecido por la Ley, el joven en formación puede capacitarse en la misma empresa en una o varias ocupaciones específicas, suscribiéndose en cada caso el Convenio correspondiente.

Para establecer el porcentaje limitativo a que se refiere el Artículo 14 de la Ley, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. El personal de la empresa sobre el que se aplica el límite del 10% comprende a la totalidad de los trabajadores de la empresa, sea cual fuere la forma de contratación. Quedan excluidos de la base de cálculo quienes prestan servicios a través de Empresas Especiales de Servicios y Cooperativas de Trabajadores.
2. La limitación física, intelectual o sensorial es aquella discapacidad referida en el Artículo 2 de la Ley General de la Persona con Discapacidad o norma que la sustituya. Asimismo, se consideran jóvenes mujeres con responsabilidades familiares, a aquellas que tengan uno o más hijos.
3. Para efectos de incrementar en un 10% adicional el límite permitido por la Ley, la empresa deberá acompañar al Convenio los siguientes documentos:
  - a) En el caso de jóvenes con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales: copia del certificado médico otorgado por la autoridad competente señalada en el Artículo 11 de la Ley General de la Persona con Discapacidad.
  - b) En el caso de jóvenes mujeres con responsabilidades familiares: copia de la partida de nacimiento correspondiente.

La presentación de documentación falsa para acogerse al incremento adicional será sancionado administrativamente, sin perjuicio de las responsabilidades legales a que hubiere lugar. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 011-2001-TR, publicado el 01 de mayo de 2001.

**Artículo 2.-** Las empresas que ejecuten Programas de Formación Laboral Juvenil y de Prácticas Preprofesionales designarán Instructores o Supervisores, respectivamente, para impartir la orientación correspondiente a los participantes y para verificar el desarrollo y cumplimiento de los Programas que establezcan.

Está prohibido prestar labores fuera de la jornada y horario de trabajo habitual de la empresa por parte de jóvenes en formación. Se entiende por jornada y horario habitual de la empresa, aquél dentro del cual se desarrolla la jornada establecida por la empresa.

De verificarse el incumplimiento de esta prohibición, la Autoridad Administrativa de Trabajo impondrá la multa correspondiente.

La autorización expresa de la Autoridad Administrativa de Trabajo prevista en el Artículo 30 de la Ley se otorga si, por la naturaleza de las labores o por otra circunstancia, se justifica que la formación se realice en el horario nocturno. Se entiende por horario nocturno el trabajado entre las 10.00 p.m. y 6.00 a.m.

Para obtener la referida autorización, se requiere lo siguiente:

- a) Por parte del joven en formación: copia del certificado médico otorgado por cualquiera de los servicios médicos oficiales de los Sectores de Salud, de Defensa, del Interior o de ESSALUD que acredite la capacidad física, intelectual y sensorial para desarrollar actividades que constituyan el objeto de la formación laboral juvenil; y,
- b) Por parte de la empresa: acreditar que ésta desarrolla en horario nocturno las actividades en las que será capacitado el joven en formación. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 011-2001-TR, publicado el 01 de mayo de 2001.

**Artículo 3.-** El Certificado de Capacitación Laboral a que se refiere el inciso e) del Artículo 13 de la Ley, deberá contener información suficiente sobre la ocupación u ocupaciones específicas en las que ha sido capacitado el participante, con indicación de su duración. El certificado deberá ser suscrito por el representante autorizado de la empresa.

**Artículo 4.-** La subvención económica o la asignación que abone la empresa conforme a los Artículos 26 y 36 de la Ley, se considera como gasto de la misma.

**Artículo 5.-** Cuando el empleador opte por contratar el seguro establecido en los incisos d) y f) de los Artículos 12 y 20 de la Ley, respectivamente, la cobertura de éste, por todo concepto, no podrá ser inferior al equivalente a 14 subvenciones mensuales en caso de enfermedad o 30 en caso de accidente. La cobertura del accidente procede si éste ocurre con ocasión directa de la ejecución del Convenio respectivo.

Si el empleador decide no contratar un seguro, éste queda obligado a asumir directamente el costo generado por el accidente o enfermedad, hasta por un monto no menor al señalado en el párrafo anterior, según sea el caso. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 011-2001-TR, publicado el 01 de mayo de 2001.

**Artículo 6.-** Las Empresas de Servicios Especiales y las Cooperativas de Trabajo, en cualquiera de sus modalidades, no podrán destacar jóvenes en Formación Laboral Juvenil o en Prácticas Preprofesionales a las empresas usuarias.

**Artículo 7.-** Se desnaturalizan los Programas de Formación Laboral Juvenil y de Prácticas Preprofesionales y se entiende que existe relación laboral en los siguientes casos:

- a) Si el participante no es capacitado en la ocupación específica establecida en el Convenio;
- b) Si el participante no desarrolla sus prácticas en un área que corresponda a sus estudios técnicos o profesionales, a que se refiere el Convenio;
- c) Si la relación continúa después de la fecha de vencimiento del Programa estipulado en el respectivo Convenio, o de sus prórrogas, o excede el plazo máximo establecido por la Ley;
- d) Cuando el participante ha prestado servicios de naturaleza laboral anteriormente en la empresa, contratado directamente por ésta, o indirectamente a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad distinta;
- e) Cuando se exceda los límites porcentuales previstos en el Artículo 14 de la Ley.

En este caso se incorporan a la empresa los jóvenes en formación que con mayor antigüedad hubieran iniciado su relación con aquella. Si el número de jóvenes en formación con derecho a incorporarse a la empresa tiene la misma antigüedad, se prefiere a aquél que primero formuló reclamo por escrito o, en su defecto, cuyo Convenio fue presentado primero a la Autoridad Administrativa de Trabajo; y,

- f) Cuando el participante demuestra la existencia de simulación o fraude a la Ley y su Reglamento.

La relación laboral se entiende que se ha iniciado desde que ocurre el hecho que desnaturaliza el Convenio correspondiente.

Adicionalmente, si el Convenio o sus prórrogas no son celebrados por escrito o cuando se haya presentado documentación falsa, con conocimiento del empleador, para acogerse al incremento del 10% adicional a que se refiere el Artículo 14 de la Ley, se entiende que se ha celebrado un contrato de trabajo. En caso que no se exhiba el Convenio o sus prórrogas se presume, salvo prueba en contrario, que se ha celebrado un contrato de trabajo. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 011-2001-TR, publicado el 01 de mayo de 2001.

**Artículo 8.-** Los Convenios de Formación Laboral Juvenil y de Prácticas Preprofesionales y sus respectivas prórrogas, que celebran las empresas, de conformidad con los Artículos 10 y 17 de la Ley, respectivamente, serán puestos en conocimiento y registrados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el plazo de 15 días naturales de su suscripción. Procede la presentación extemporánea siempre que el Convenio sea presentado durante su vigencia.

La Práctica Preprofesional, en el caso de los egresados, será por un plazo no mayor al exigido por el centro de estudios como requisito para obtener el grado o título respectivo, el cual será indicado en la carta de presentación del practicante.

El plazo se computa desde el inicio de la vigencia de las prácticas. No obstante, si el practicante ha iniciado sus Prácticas Preprofesionales en una empresa antes de obtener la condición de egresado y las continúa luego de adquirirla, el plazo previsto en el Artículo 16 de la Ley se computa desde el momento en que inició sus prácticas. En caso se haya cumplido con el plazo exigido para obtener el título se resolverá automáticamente el Convenio. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 011-2001-TR, publicado el 01 de mayo de 2001.

**Artículo 9.-** El contrato de aprendizaje, por su naturaleza especial, no genera relación laboral entre las empresas y el aprendiz y se rige por sus normas propias.

## TÍTULO II

### DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### Capítulo I

##### De las Normas Generales

**Artículo 10.-** El concepto de remuneración definido por los Artículos 39 y 40 de la Ley, es aplicable para todo efecto legal, cuando sea considerado como base de referencia, con la única excepción del Impuesto a la Renta que se rige por sus propias normas.

**Artículo 11.-** Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el

cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor.

**Artículo 12.-** Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.

**Artículo 13.-** El contrato a tiempo parcial será celebrado necesariamente por escrito. Dicho contrato será puesto en conocimiento, para su registro, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el término de quince (15) días naturales de su suscripción.

**Artículo 14.-** El Convenio sobre remuneración integral a que se refiere el Artículo 41 de la Ley, 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 o asignación sustitutoria de las utilidades. Las partes determinarán la periodicidad de pago de la remuneración integral. De establecerse una periodicidad mayor a la mensual, el empleador está obligado a realizar las aportaciones mensuales de ley que afectan dicha remuneración, deduciendo dichos montos en la oportunidad que corresponda.

**Artículo 15.-** Para la aplicación de exoneraciones o inafectaciones tributarias, se deberá identificar y precisar en la remuneración integral el concepto remunerativo objeto del beneficio.

## Capítulo II

### Del Período de Prueba

**Artículo 16.-** En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley. 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 tres (3) años de producido el cese.

**Artículo 17.-** El exceso del período de prueba que se pactara superando los seis meses o el año, en el caso de trabajadores calificados o de confianza, respectivamente, no surtirá efecto legal alguno.

## Capítulo III

### De la Suspensión del Contrato de Trabajo

**Artículo 18.-** Al cesar las causas legales de suspensión del contrato de trabajo a que se refiere el Artículo 45 de la Ley, el trabajador deberá reincorporarse

oportunamente en su puesto de trabajo habitual u otro de similar categoría.

Cuando se trate del cumplimiento del Servicio Militar Obligatorio, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de cuarenta (40) días establecido en el Artículo 64 del Decreto Legislativo N° 264. En los otros casos determinados por norma expresa a que se refiere el inciso 11) del Artículo 45 de la Ley, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de diez (10) días hábiles a partir de la cesación en el servicio o cargo.

**Artículo 18-A.-** Los trabajadores que se desempeñan como bomberos voluntarios ejercen un cargo cívico y tienen derecho a licencia con goce de remuneraciones, conforme a lo establecido en el literal e) del artículo 48 de la Ley, cuando sean convocados por el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (CGBVP), para la atención de emergencias por incendios, accidentes, desastres o calamidades naturales o inducidas; u otros sucesos que ponen en riesgo a las personas o al orden público; en cualquier parte del territorio nacional, incluyendo las zonas declaradas en estado de emergencia.

El tiempo de licencia para la atención de dichos actos de servicio es considerado como tiempo trabajado para todos los efectos legales, por lo que no podrá ser descontado o considerado como ausencia injustificada, ni como falta laboral pasible de sanción. Se incluye dentro del plazo de licencia al tiempo adecuado y razonable para el descanso, recuperación y desintoxicación del bombero voluntario, así como para su retorno al centro de trabajo, considerando el término de la distancia.

El empleador puede solicitar la constancia del acto de servicio que emita la respectiva Compañía de Bomberos. (\*)

*(\*) Artículo incorporado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 001-2017-TR, publicado el 14 de enero de 2017.*

**Artículo 19.-** En los casos a que se refieren los incisos a) y b) del Artículo 45 de la Ley, cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en estado de invalidez absoluta permanente, de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 46 de la Ley.

**Artículo 20.-** La reincorporación tratándose del ejercicio del derecho de huelga, se llevará a cabo en la forma que determina la norma pertinente.

**Artículo 21.-** Se configura el caso fortuito o la fuerza mayor, cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo.

**Artículo 22.-** La Autoridad Administrativa de Trabajo, recibida la comunicación señalada en el Artículo 48 de la Ley, deberá verificar la existencia de la causa invocada, bajo responsabilidad.

En la verificación se tendrá en cuenta que la causa invocada guarde proporcionalidad y razonabilidad con el período de suspensión temporal de labores determinada por el empleador.

**Artículo 23.-** De comprobarse la inexistencia o improcedencia de la causa invocada, la Autoridad Administrativa de Trabajo expedirá resolución, dentro de segundo día de realizada la visita inspectiva, ordenando la reanudación inmediata de las labores. El período dejado de laborar será considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal.

**Artículo 24.-** Si en el plazo señalado en el Artículo 48 de la Ley, la Autoridad Administrativa de Trabajo no verifica la existencia de la causa invocada, se tendrá por cierta ésta, quedando en consecuencia autorizada la suspensión.

En caso de ordenarse la verificación y ésta no se efectúa por causa atribuible al empleador, no es de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior, mientras subsista tal actitud.

**Artículo 25.-** Las partes podrán apelar de la resolución expresa o ficta en el término de tres (3) días hábiles.

La Autoridad Administrativa de Trabajo, en la instancia correspondiente, resolverá la apelación, en el término de cinco (5) días hábiles computados desde el día siguiente de ingresado el expediente a la dependencia respectiva. De no expedirse resolución en el plazo indicado, se tendrá por confirmada la resolución de primera instancia.

**Artículo 26.-** De subsistir la imposibilidad de reanudar las labores, la suspensión podrá prolongarse por acuerdo de partes, con conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo, pudiendo, alternativamente, el empleador optar por el cese colectivo a que se refiere el Artículo 81 de la Ley.

## Capítulo IV

### De la Extinción del Contrato de Trabajo

**Artículo 27.-** La negativa del empleador a exonerar del plazo de preaviso de renuncia, obliga al trabajador a laborar hasta el cumplimiento del plazo.

**Artículo 28.-** La puesta a disposición del cargo aceptada por el empleador, equivale a una renuncia y se encuentra comprendida dentro de los alcances del Artículo 51 de la Ley.

**Artículo 29.-** El monto adicional a la pensión que mensualmente otorgue el empleador conforme al primer párrafo del Artículo 54 de la Ley, se extingue por fallecimiento del beneficiario.

**Artículo 30.-** Se entiende que opera la jubilación obligatoria y automática prevista en el tercer párrafo del Artículo 54 de la Ley, si el trabajador tiene derecho a pensión de jubilación cualquiera sea su monto, con prescindencia del trámite administrativo que se estuviera siguiendo para el otorgamiento de dicha pensión.

**Artículo 31.-** Es arbitrario el despido que se produce en contravención del Artículo 55 de la Ley y se sanciona únicamente con la indemnización establecida en el Artículo 71 de la misma.

**Artículo 32.-** La demostración de la causa justa de extinción del contrato de trabajo corresponde al empleador.

**Artículo 33.-** El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de las tareas a que se refiere el inciso a) del Artículo 56 de la Ley, deberá ser debidamente certificado por el Instituto Peruano de Seguridad Social, 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 34.-** Para la verificación del rendimiento deficiente a que se contrae el inciso b) del Artículo 56 de la Ley, el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la Autoridad Administrativa de Trabajo, así como del Sector al que pertenezca la empresa.

**Artículo 35.-** Para que se configuren las reiterancias señaladas en el inciso a) del Artículo 58 de la Ley, el empleador deberá haber requerido previamente por escrito al trabajador, por la comisión de falta laboral.

**Artículo 36.-** Para el caso del inciso b) del Artículo 58 de la Ley, las partes podrán presentar pericias o informes técnicos debidamente sustentados.

**Artículo 37.-** Para que no se configure el abandono de trabajo, previsto en el inciso h) del Artículo 58 de la Ley, 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.

**Artículo 38.-** Las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos, que no hayan sido sancionadas con el despido, podrán ser consideradas por el empleador en el cómputo de las ausencias injustificadas no consecutivas.

**Artículo 39.-** 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 declare ilegal la huelga haya quedado consentida o ejecutoriada.

La resolución dictada en segunda y última instancia causa estado, desde el día siguiente a 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 40.-** Las constataciones efectuadas por la Autoridad competente, de conformidad con el inciso f) del Artículo 58 de la Ley, constituyen instrumento público que merece fe, para todo efecto legal, mientras no se pruebe lo contrario.

**Artículo 41.-** El plazo mínimo de seis (6) días naturales, previsto en el Artículo 64 de la Ley, para que el trabajador emita su descargo, podrá ser ampliado por el empleador.

**Artículo 42.-** El empleador podrá despedir al trabajador después de producido el descargo previsto en el Artículo 64 de la Ley o inmediatamente después de vencido el plazo sin que el trabajador haya presentado el descargo.

**Artículo 43.-** Las comunicaciones a que se refieren los Artículos 64 y 65 de la Ley, 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.

**Artículo 44.-** El error en la cita legal, de las comunicaciones señaladas en el artículo anterior, no invalida las mismas, siempre que los hechos que den lugar a la atribución de la falta estén debidamente determinados.

**Artículo 45.-** La Autoridad Administrativa de Trabajo, 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 y cargo de las personas que intervinieron en el acto, el lugar donde se realizó la diligencia y la manifestación de las partes.

**Artículo 46.-** La nulidad del despido procede:

- a) Tratándose de candidatos a representantes de los trabajadores debidamente inscritos, desde los treinta (30) días anteriores a la realización del proceso electoral, hasta treinta (30) días después de concluido este;
- b) Tratándose de representantes de los trabajadores, hasta noventa (90) días después de haber cesado en el cargo.

En ambos casos, la protección alcanza sólo a quienes postulan, han sido elegidos o han cesado en cargos que gozan del fuero sindical, conforme a Ley.

**Artículo 47.-** Se configura la nulidad del despido, en el caso previsto por el inciso c) del Artículo 62 de la Ley, 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 tres meses de expedida la resolución consentida que cause estado o ejecutoriada que ponga fin al procedimiento.

**Artículo 48.-** Se considera discriminatoria, para efectos de lo dispuesto por el inciso d) del Artículo 62 de la Ley, una notoria desigualdad no sustentada en razones objetivas o el trato marcadamente diferenciado entre varios trabajadores.

**Artículo 49.-** La reducción de remuneraciones o de categoría a que se refiere el inciso b) del Artículo 63 de la Ley, 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 50.-** El traslado contemplado en el inciso c) el Artículo 63 de la Ley, es aquel que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador.

**Artículo 51.-** El empleador podrá oponerse al otorgamiento de la asignación provisional establecida en el Artículo 74 de la Ley, cuando dicho beneficio no estuviera respaldado por el monto de la compensación por tiempo de servicios devengada y aún no adelantada y en el caso previsto en el Artículo 54 del Decreto Legislativo N° 650.

## Capítulo V

### De los Derechos del Trabajador

**Artículo 52.-** La acción indemnizatoria en caso de despido arbitrario,

excluye la acción de nulidad de despido.

La acción de nulidad de despido requiere que cuando menos uno de los motivos a que se refiere el Artículo 62 de la Ley, sea expresamente invocado y acreditado por el trabajador como razón del mismo. Su ejercicio excluye a la acción indemnizatoria, pero puede optarse en ejecución de sentencia por el pago de la indemnización quedando extinguido el vínculo laboral. (\*)

*(\*) Artículo dejado sin efecto por la Segunda Disposición Derogatoria de la Ley N° 29497, publicada el 15 de enero de 2010, disposición que entró en vigencia a los seis (6) meses de publicada en el Diario Oficial El Peruano.*

**Artículo 53.-** En caso de despido nulo, si el Juez ordena la reposición, el trabajador deberá ser reincorporado en el empleo, sin afectar su categoría anterior.

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.

**Artículo 54.-** El período dejado de laborar por el trabajador en caso de despido nulo, será considerado como de trabajo efectivo para todos los fines, incluyendo los incrementos que por ley o convención colectiva le hubieran correspondido al trabajador, excepto para el record vacacional.

El record vacacional 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 55.-** La remuneración que servirá de base para el pago de la indemnización prevista en el Artículo 71 de la Ley, corresponde a la remuneración 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 Decreto Legislativo N° 650.

Tratándose de trabajadores remunerados a comisión porcentual o destajo, la remuneración mensual ordinaria es equivalente al promedio de los ingresos percibidos en los últimos seis (6) meses anteriores al despido o durante el periodo laborado, si la relación laboral es menor de seis (6) meses.

**Artículo 56.-** La indemnización por despido arbitrario deberá abonarse dentro de los cuarenta y ocho (48) horas de producido el cese. De no ser así devengará intereses con la tasa legal laboral fijada por el Banco Central de Reserva.

No procederá la acumulación de tiempo de servicios, en caso de reingreso,

para efectos del pago de la indemnización por despido.

**Artículo 57.-** El plano de treinta (30) días naturales para accionar en caso de hostilidad, se computa desde el día siguiente de vencido el plazo otorgado al empleador para que efectue su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

**Artículo 58.-** Se entiende por falta de funcionamiento del Poder Judicial, a que se refiere el Artículo 69 de la Ley, además de los días de suspensión del Despacho Judicial conforme al Artículo 247 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aquellas otras situaciones que por caso fortuito o fuerza mayor, impidan su funcionamiento.

## Capítulo VI

### De las situaciones Especiales

**Artículo 59-** Para la calificación de los puestos de dirección y de confianza, señalados en el Artículo 77 de la Ley, el empleador aplicará el siguiente procedimiento:

- a) Identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley;
- b) Comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza, que sus cargos han sido calificados como tales; y,
- c) Consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.

**Artículo 60.-** La calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición, si de la prueba actuada ésta se acredita.

**Artículo 61.-** Los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de dirección o de confianza, podrán recurrir ante la Autoridad Judicial, para que deje sin efecto tal calificación, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los treinta (30) días naturales siguientes a la comunicación respectiva.

## Capítulo VII

### Del Cese Colectivo por Causas Objetivas

**Artículo 62.-** Tratándose del cese colectivo por caso fortuito o fuerza mayor, el empleador además de la documentación señalada en el artículo siguiente del presente Reglamento, deberá adjuntar copia del acta de Inspección que lleve a

cabo el Sector correspondiente, con audiencia de partes, en la cual se concluya con la fundamentación respectiva, sobre la procedencia de la causa objetiva invocada por el empleador.

**Artículo 63.-** Para efectos de la aplicación de los incisos a) y b) del Artículo 80 de la Ley, el empleador al dar cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo, para la iniciación del expediente, adjuntará la siguiente información:

- a) Constancia de haber proporcionado al Sindicato o a falta de éste a los trabajadores afectados o sus representantes, la información señalada en el inciso a) del Artículo 82 de la Ley;
- b) La justificación específica, en caso de incluirse en el cese a trabajadores protegidos por el fuero sindical; y,
- c) La nómina de los trabajadores, consignando el domicilio de éstos o del sindicato, o el de sus representantes.

**Artículo 64.-** Recibida la solicitud, la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma inmediata, la pondrá en conocimiento del Sindicato o a falta de éste de los trabajadores involucrados o sus representantes.

Los quince (15) días hábiles determinados en el inciso g) del Artículo 82 de la Ley, se computarán vencido el tercer día de haberse notificado a los trabajadores referidos en el párrafo anterior. A tal efecto, se observará el trámite establecido en los Artículos 70 y 71 del presente Reglamento.

**Artículo 65.-** Cuando el empleador presente pericia de parte según el inciso c) del Artículo 82 de la Ley, deberá adjuntar copia de la solicitud que contenga el sello y fecha de recepción por CONASEV, el Sector correspondiente o la Presidencia del Consejo de Ministros, según el caso. Asimismo, deberá consignar expresamente, bajo Declaración Jurada, que los organismos referidos no emitieron el dictamen respectivo, en el término de ley.

**Artículo 66.-** Recibido el dictamen o pericia de parte, la Autoridad Administrativa de Trabajo lo pondrá en conocimiento del sindicato, o a falta de éste de los trabajadores afectados o sus representantes, y simultáneamente, en el término máximo de tres (3) días hábiles, convocará a las partes a conciliación.

**Artículo 67.-** Para los efectos del artículo anterior, el empleador deberá presentar copia del acta suscrita con los trabajadores, en la que conste no haber llegado a acuerdo alguno o constancia notarial de asistencia.

**Artículo 68.-** El término de ocho (8) días hábiles señalado por el inciso e) del Artículo 82 de la Ley para las reuniones de conciliación, se computará a partir del primer día en que se fija la fecha para la indicada diligencia.

Las reuniones de conciliación se efectuarán indefectiblemente dentro del referido término, el mismo que deberá haber vencido para que continúe el procedimiento.

**Artículo 69.-** En la última diligencia de conciliación que se lleve a cabo con audiencia de partes, se dejará constancia de la notificación a éstas para que en el plazo de tres (3) días hábiles, acuerden si someten o no la divergencia a arbitraje; en este último caso suscribirán el correspondiente compromiso arbitral, lo que deberán comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro del segundo día posterior al vencimiento del referido plazo.

**Artículo 70.-** La Autoridad Administrativa de Trabajo expedirá resolución en el término de quince (15) días hábiles computados desde el día siguiente al vencimiento del plazo a que se refiere el artículo anterior.

De no expedirse resolución expresa, en el plazo señalado, se entenderá aprobada la solicitud del empleador, por silencio administrativo positivo.

**Artículo 71.-** Las partes podrán apelar de la resolución expresa o ficta en el término de tres (3) días hábiles.

La Autoridad Administrativa de Trabajo resolverá la apelación, en el término de cinco (5) días hábiles, computado desde el día siguiente de ingresado el expediente en la dependencia respectiva. En este caso, es de aplicación el segundo párrafo del artículo anterior.

**Artículo 72.-** El empleador pondrá en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo los casos de cese colectivo por disolución, liquidación y quiebra previstos en el inciso e) del Artículo 80 de la Ley.

**Artículo 73.-** En los casos contemplados en el artículo anterior, el empleador podrá sustituir el plazo de preaviso de cese de cinco (5) días hábiles por el pago de la remuneración correspondiente.

**Artículo 74.-** El trabajador afectado por el cese colectivo, una vez que reciba la notificación a que se refiere el Artículo 86 de la Ley, manifestará por escrito su aceptación, recabando del empleador la constancia de entrega, por lo menos con cinco (5) días hábiles de anticipación a la fecha establecida para la readmisión, quedando liberado el empleador si el trabajador no manifiesta su aceptación por escrito.

Si se prescindiese de estos trabajadores y se contratase personal distinto, los trabajadores excluidos podrán reclamar dentro de los treinta (30) días naturales de conocido el hecho ante la Autoridad Judicial. La indemnización a que se refiere el Artículo 71 de la Ley.

### TÍTULO III

#### DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

##### Capítulo I

###### Del Campo de Aplicación

**Artículo 75.-** Podrán celebrar contratos de trabajo sujetos a modalidad, las empresas o entidades privadas, así como las empresas del Estado, 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.

##### Capítulo II

###### De los Contratos de Naturaleza Temporal

**Artículo 76.-** Para la determinación de las actividades empresariales previstas en el Artículo 91 de la Ley, se tomará como referencia la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas.

##### Capítulo III

###### De los Contratos de Naturaleza Accidental

**Artículo 77.-** El contrato de suplencia establecido en el Artículo 95 de la Ley, deberá contener la fecha de su extinción.

**Artículo 78.-** El caso fortuito o la fuerza mayor en el contrato de emergencia, se configura por su carácter inevitable, imprevisible e irresistible.

##### Capítulo IV

###### De los Contratos para Obra o Servicio

**Artículo 79.-** En los contratos para obra o servicio previstos en el Artículo 97 de la Ley, deberá señalarse expresamente su objeto, sin perjuicio que las partes convengan la duración del respectivo contrato, que sólo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato.

**Artículo 80.-** El término para ejercitar el derecho preferencial a que se contrae el Artículo 98 de la Ley, es de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la notificación al trabajador del reinicio de la actividad en la empresa.

**Capítulo V****De los Requisitos Formales**

**Artículo 81.-** La comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo de los contratos sujetos a modalidad, para fines de conocimiento y registro, según el Artículo 107 de la Ley, se efectuará dentro de los quince (15) días naturales de su suscripción. El incumplimiento de esta norma trae como consecuencia la imposición de la multa, sin perjuicio del pago de la tasa correspondiente.

**Artículo 82.-** La verificación de la veracidad de los datos consignados en la copia del contrato de trabajo, prevista en el Artículo 107 de la Ley, será efectuada por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

**Capítulo VI****De las Normas Comunes**

**Artículo 83.-** El empleador debe entregar al trabajador copia del contrato de trabajo en el plazo de tres (3) días hábiles contados desde el inicio de la prestación de servicios. (\*)

*(\*) Artículo modificado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 007-2017-TR, publicado el 31 de mayo de 2017.*

**Artículo 84.-** El período de prueba a que alude el Artículo 109 de la Ley, sólo podrá establecerse en el contrato primigenio, salvo que se trate del desempeño de una labor notoria y cualitativamente distinta a la desempeñada previamente.

**Artículo 85.-** Las remuneraciones dejadas de percibir a que se refiere el Artículo 110 de la Ley, sustituyen a la indemnización por despido arbitrario.

Para demandar su pago, es de aplicación el plazo de caducidad establecido en el Artículo 69 de la Ley.

**Artículo 86.-** Los plazos máximos señalados para las distintas modalidades contractuales, se computan a partir de la fecha de inicio de la prestación efectiva de servicios.

**Artículo 87.-** La renovación de los contratos modales está sujeta a las mismas formalidades de la celebración del contrato inicial.

**TÍTULO IV****DE LA CAPACITACION LABORAL Y PRODUCTIVIDAD**

**Artículo 88.-** El trabajador está obligado a participar en los Programas de Capacitación que dentro de la jornada de trabajo lleve a cabo el empleador, en aplicación del Artículo 118 de la Ley.

**TÍTULO V****DE LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO****Capítulo I****De los Programas Especiales**

**Artículo 89.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción Social, a nivel nacional, dispondrá anualmente, la ejecución de proyectos específicos destinados a fomentar el empleo en categorías laborales que tengan dificultades para acceder al mercado de trabajo, de conformidad con el Artículo 130 de la Ley.

**Capítulo II****De la Promoción del Empleo Autónomo**

**Artículo 90.-** Las Cooperativas de Trabajadores reguladas por la Ley, tienen como objeto ser fuente de trabajo para quienes al mismo tiempo son sus socios y trabajadores, lo que determina la existencia de un vínculo asociativo laboral.

**Artículo 91.-** Conforme al inciso c) del Artículo 140 de la Ley, son Cooperativas de Trabajo y Fomento del Empleo, las que producen bienes o prestan servicios a favor de terceros en sus establecimientos o en los establecimientos de las empresas usuarias; y Cooperativas de Trabajo Temporal, aquellas que se constituyen específicamente para prestar a las empresas usuarias los servicios temporales contemplados en el Título III de la Ley.

**Artículo 92.-** El ejercicio de cualquiera de las opciones previstas por el Artículo 140 de la Ley, supone la participación activa de los trabajadores en la creación, desarrollo y fomento de las modalidades empresariales o cooperativas contenidas en dicha norma.

**Artículo 93.-** Sin perjuicio de la naturaleza de la participación de los socios trabajadores, constituyen ingresos, a efectos de lo dispuesto por el Artículo 141 de la Ley, los conceptos remunerativos referidos en los Artículos 39 y 40 de la misma.

Para su aplicación analógica se entiende por condiciones de trabajo, todas aquellas necesarias para el desempeño de las funciones.

Los socios trabajadores de las Cooperativas que presten servicio a una empresa usuaria, tienen derecho a percibir todos los beneficios sociales establecidos en el régimen laboral común de la actividad privada que pudiera corresponderles por ley o por convención colectiva de trabajo.

**Artículo 94.-** Las Cooperativas de Trabajadores, a que alude el inciso c) del Artículo 140 de la Ley, al suscribir con la empresa usuaria, el contrato de locación de servicios, deberán comprometerse expresamente a reconocer a los socios trabajadores destacados, ingresos y condiciones de trabajo no inferiores de los que perciben los trabajadores de la empresa usuaria que realicen labores análogas o similares.

**Artículo 95.-** Para efectos de la analogía a que se refiere el Artículo 141 de la Ley, esta debe efectuarse respecto de los trabajadores que prestan servicios para el usuario en el respectivo centro de trabajo.

**Artículo 96.-** Tratándose de reemplazo temporal la analogía debe efectuarse respecto del trabajador que es reemplazado, siempre y cuando reúna semejantes requisitos de experiencia, años de servicios y conocimiento para el desempeño de la función.

**Artículo 97.-** En caso de socios trabajadores destacados a empresas usuarias para realizar labores permanentes, a los efectos de la aplicación analógica de ingresos, deberá evaluarse los siguientes criterios mínimos: antigüedad en la labor, grado de instrucción, experiencia laboral, capacitación.

Si en la empresa usuaria coexistieran distintos trabajadores dependientes que realizan labores análogas y que perciben distintos ingresos y gozan de distintas condiciones de trabajo, los socios trabajadores destacados no podrán percibir, por la realización de labores análogas, ingresos inferiores al promedio existente en la empresa usuaria.

**Artículo 98.-** Al momento de la incorporación del destacado, la empresa usuaria deberá comunicar a las cooperativas de trabajadores o a la Empresa de Servicios Especiales, los ingresos y condiciones de trabajo a que está sujeto, con conocimiento del trabajador o socio trabajador destacado.

**Artículo 99.-** El límite del 20% previsto en los Artículos 144 y 167 de la Ley, comprende de manera conjunta a los trabajadores de las Empresas Especiales de Servicios Temporales y a los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo en sus diversas modalidades.

Los trabajadores de Empresas Especiales de Servicios Complementarios, a que se refiere el Artículo 172 de la Ley, no serán considerados para el cómputo del porcentaje señalado en el párrafo anterior, siempre y cuando dichas empresas dispongan de autonomía técnica y directiva y asuman responsabilidad por el desarrollo de sus labores. Tratándose de empresas de servicios complementarios que brinden servicios especializados, éstas deberán además contar con autorización del Sector correspondiente de resultar exigible.

Se encuentran comprendidas en el párrafo anterior del presente artículo, las empresas que prestan servicios en calidad de contratistas y subcontratistas. En este caso, la autorización y el registro otorgados por el Sector al que pertenecen sustituye a la autorización de funcionamiento que corresponde extender a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

De existir duda respecto a la naturaleza de las actividades de las contratistas y subcontratistas, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social y el Sector correspondiente, efectuarán conjuntamente la calificación a que hubiere lugar.

**Artículo 100.-** El porcentaje limitativo reglamentado por el artículo anterior, se aplicará tomando como base el total de trabajadores de la empresa usuaria, sean estos permanentes o contratados bajo cualquiera de las modalidades previstas en el Título III de la Ley.

**Artículo 101.-** Para efectos de la aplicación del tercer párrafo del Artículo 144 de la Ley, se incorporarán en las planillas de la empresa usuaria a los socios trabajadores o trabajadores que con mayor antigüedad hubieran sido destacados a ella.

**Artículo 102.-** Para efectos de lo establecido en el tercer y cuarto párrafos del Artículo 144 de la Ley, verificada la excedencia, el destacado podrá optar entre quedar incorporado a la empresa usuaria o continuar perteneciendo a la Cooperativa o Empresa de Servicios Temporales.

En caso de optar por su incorporación a la empresa usuaria, esta queda obligada a inscribirlo de forma inmediata en planillas, considerándolo como trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada reconociéndole como de su cargo el tiempo de servicios y demás derechos que puedan corresponderle, desde el momento que legalmente se produzca la excedencia.

**Artículo 103.-** Las Cooperativas de Trabajadores a que se refiere el inciso c) del Artículo 140 de la Ley, al destacar a su socio trabajador a una empresa usuaria, deberán entregarle, bajo responsabilidad, una constancia que contenga la siguiente información:

- a) Fecha de ingreso del socio trabajador a la Cooperativa;
- b) Nombre o razón social y dirección de la empresa usuaria;
- c) Período por el cual es destacado;
- d) Puesto asignado;
- e) Monto de sus participaciones y oportunidad de pago;

- f) Condiciones de trabajo a las que se encontrará sujeto; y,
- g) Otras especificaciones inherentes a los derechos y beneficios del socio trabajador.

**Artículo 104.-** La Autoridad Administrativa de Trabajo, verificará el otorgamiento de la constancia, el pago de las remuneraciones o ingresos, beneficios legales o convencionales y el cumplimiento de condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores y socios trabajadores.

**Artículo 105.-** Los Gerentes o funcionarios de las Cooperativas de Trabajadores, no podrán ejercer por cuenta propia o ajena, una actividad en competencia con la Cooperativa, ni participar como socio, consejero, director, gerente, funcionario o administrador en otra Cooperativa del mismo tipo, empresa usuaria u otra empresa competidora.

### Capítulo III

#### Del Trabajo a Domicilio

**Artículo 106.-** El empleador entregará al trabajador a domicilio la parte pertinente de la copia del Registro a que se refiere el Artículo 150 de la Ley.

### Capítulo IV

#### De las Medidas para la Generación Masiva de Empleo

**Artículo 107.-** El FONCODES coordinará con el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, la formulación y ejecución de los Programas Masivos de Empleo e Ingresos previstos en el Título V del Capítulo V de la Ley, con sujeción a las normas que regulan su organización y funciones.

## TÍTULO VI

### DE LAS EMPRESAS ESPECIALES

#### Capítulo I

##### De las Disposiciones Generales

**Artículo 108.-** Las empresas especiales deberán constituirse como persona jurídica y tendrán como objeto dedicarse a actividades de servicios temporales o complementarios con arreglo a la Ley.

**Artículo 109.-** La autorización de funcionamiento de las empresas especiales se otorgará por períodos de dos (2) años, debiendo renovarse la misma al vencimiento de cada período.

**Artículo 110.-** La autorización será otorgada por la Autoridad Regional de Trabajo y Promoción Social, en cuya jurisdicción desarrollará sus actividades.

**Artículo 111.-** Las empresas especiales que abran sucursales, oficinas o agencias, de acuerdo a sus normas estatutarias, deberán presentar, para su conocimiento y registro, a la Autoridad Regional de Trabajo y Promoción Social respectiva, copia de la resolución autoritativa expedida en la sede donde se inscribieron.

**Artículo 112.-** Las empresas especiales comunicarán a la Autoridad Administrativa de Trabajo, cualquier cambio de domicilio, de objeto social, capital social o de sede de sucursales, oficinas o agencias.

**Artículo 113.-** Antes de iniciar sus actividades, las empresas especiales deben cumplir con los requisitos establecidos en la legislación común para todos los centros de trabajo, además de los especiales a que se refiere el Artículo 170 de la Ley.

**Artículo 114.-** La autorización de funcionamiento como empresa especial se dejará sin efecto, disponiéndose la cancelación de su registro, en los siguientes casos:

- a) Por solicitud expresa del titular;
- b) Por dedicarse a otra actividad de la expresamente autorizada o que exceda su ámbito geográfico;
- c) Por disminuir el capital mínimo establecido en el Artículo 170 de la Ley.

### Capítulo II

#### De las Empresas de Servicios Temporales

**Artículo 115.-** La Empresa de Servicios Temporales a que se refiere el Artículo 166 de la Ley, podrá destacar a sus trabajadores a las empresas usuarias, cuando los requerimientos de éstas se sustenten en las siguientes circunstancias:

- a) Cubrir las labores de un puesto permanente del usuario, cuando aquél transitoriamente ha quedado vacante;
- b) Cubrir puestos no permanentes creados por la usuaria por necesidades temporales, de acuerdo al Título III de la Ley.

**Artículo 116.-** Para efectos del derecho a vacaciones anuales de los trabajadores de las empresas especiales se podrá optar entre las siguientes alternativas:

- a) Cobrar los dozavos y treintavos por cada mes o día trabajado, al final de cada período por el cual el trabajador es destacado;
- b) Acumular el tiempo laborado en forma efectiva, en cuyo caso para tener derecho al descanso vacacional y a la remuneración correspondiente, deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Decreto Legislativo N° 713, su Reglamento o normas que los sustituyan.

### Capítulo III

#### De las Empresas de Servicios Complementarios

**Artículo 117.-** En forma previa al inicio de la prestación de servicios, la Empresa de Servicios Complementarios, deberá celebrar un contrato de locación de servicios con la empresa usuaria.

**Artículo 118.-** Las Empresas de Servicios Complementarios, además de los requisitos señalados en el Artículo 170 de la Ley, quedan obligadas a presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo copia legalizada por Notario Público o Fedatario, de la Resolución expedida por el Sector correspondiente, en aquellos casos en que se trate de empresas que en virtud de disposición legal especial deben también inscribirse en un determinado Sector.

### TÍTULO VII

#### De las Disposiciones Complementarias, Transitorias, Derogatorias y Finales

**Primera.-** Para efectos de la aplicación de la Primera Disposición Complementaria de la Ley, se procederá de conformidad con lo establecido por el Artículo 2122 del Código Civil.

**Segunda.-** El término para la prescripción de los derechos derivados de la relación laboral, rige a partir del día siguiente en que la obligación correspondiente resultó exigible.

**Tercera.-** Extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las cuarenta y ocho (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 la apreciación de su conducta o rendimiento.

**Cuarta.-** Las bonificaciones de treinta y veinticinco por ciento a las que alude el Capítulo II y la Tercera Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 688, igualmente corresponden a los trabajadores que al 29 de julio de 1995 alcanzaron el derecho sin que se les hubiese abonado por tal concepto.

**Quinta.-** Las Empresas Especiales deberán proceder a su reinscripción en el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, en el plazo de sesenta (60) días hábiles computados a partir de la vigencia del presente Decreto Supremo. El incumplimiento de esta norma implica la cancelación automática de la autorización con la que vienen funcionando.

**Sexta.-** Los procesos judiciales en trámite se adecuan a partir del 29 de julio de 1996, a las normas procesales que establece la Ley, conforme lo dispone la Octava Disposición Transitoria de la misma. Sin embargo, los derechos sustantivos vinculados a la estabilidad laboral demandados antes de la indicada fecha basados en el texto primigenio del Decreto Legislativo N° 728 y normas de la Ley N° 24614 vigentes ultractivamente hasta dicha fecha, se resolverán conforme a las indicadas normas. Sólo a partir del 29 de julio de 1995, la protección contra el despido arbitrario tiene un tratamiento único para todos los trabajadores con vínculo laboral vigente a la indicada fecha.

**Sétima.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción Social podrá dictar disposiciones complementarias para la mejor aplicación del presente Reglamento.

**DECRETO LEGISLATIVO QUE FORTALECE Y EXTIENDE LA  
ACCESIBILIDAD AL CERTIFICADO ÚNICO LABORAL PARA JÓVENES**

DECRETO LEGISLATIVO N° 1378

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**POR CUANTO:**

Que, el Congreso de la República, mediante Ley N° 30823, ha delegado en el Poder Ejecutivo, por el plazo de sesenta (60) días calendario, la facultad de legislar en materia de gestión económica y competitividad, de integridad y lucha contra la corrupción, de prevención y protección de personas en situación de violencia y vulnerabilidad y de modernización de la gestión del Estado;

De conformidad con lo establecido en el literal a.6 del numeral 5 del artículo 2 de la Ley N° 30823, que Faculta al Poder Ejecutivo para legislar en materia de fortalecimiento y extensión de la accesibilidad al certificado único laboral para jóvenes, a fin de incrementar las oportunidades de reinserción en el mercado laboral; y el artículo 104 de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,

Con cargo a dar cuenta al Congreso de la República;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

**DECRETO LEGISLATIVO QUE FORTALECE Y EXTIENDE LA ACCESIBILIDAD AL  
CERTIFICADO ÚNICO LABORAL PARA JÓVENES**

**Artículo 1.- Objeto**

Incrementar las oportunidades de inserción al mercado laboral formal de los jóvenes entre 18 y 29 años mediante el otorgamiento, en un solo trámite, de toda la información requerida por los empleadores para facilitar su acceso a un puesto de trabajo, generando confianza en los empleadores sobre la veracidad de la información.

**Artículo 2.- Certificado Único Laboral para Jóvenes**

2.1. El Certificado Único Laboral para Jóvenes - CERTIJOVEN, es un documento que integra información a cargo del Estado relevante para la contratación

laboral, se emite gratuitamente por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para los jóvenes entre 18 y 29 años, a fin de facilitar su inserción en el mercado de trabajo, a nivel nacional.

- 2.2. El CERTIJOVEN se emite a solicitud del titular de la información o su apoderado.
- 2.3. El CERTIJOVEN consta de información oficial sobre los datos de identidad, antecedentes policiales, penales y judiciales, educación (trayectoria educativa) y experiencia laboral.
- 2.4. Tratándose de la trayectoria educativa vinculada a la formación universitaria, el CERTIJOVEN incluirá información oficial sobre grados y títulos registrados. El Reglamento del presente Decreto Legislativo establece el alcance y características de la información oficial a incluirse en el CERTIJOVEN respecto de las demás etapas, niveles, modalidades, ciclos y programas del sistema educativo.
- 2.5. Mediante Decreto Supremo, con refrendo del Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y del ministro del sector involucrado, se puede ampliar la información oficial que se incorporará al CERTIJOVEN.
- 2.6. Para el tratamiento de los datos personales se adoptan las medidas de seguridad que resulten necesarias a fin de evitar cualquier tratamiento contrario a la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales y su Reglamento.

**Artículo 3.- Validación del CERTIJOVEN**

El CERTIJOVEN es un documento electrónico firmado digitalmente, el cual podrá ser impreso, validándose su autenticidad a través del mecanismo de verificación inserto en él; así como mediante el acceso vía web al portal del Servicio Nacional del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, [www.empleosperu.gob.pe](http://www.empleosperu.gob.pe).

**Artículo 4.- Interoperabilidad para el CERTIJOVEN**

Todas las entidades de la administración pública que posean información requerida para la implementación del Certificado Único Laboral para jóvenes - CERTIJOVEN, deben ponerla a disposición de manera gratuita y permanente a través de la Plataforma de Interoperabilidad del Estado, administrada por la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gobierno Digital - SEGDI.

**Artículo 5.- Del financiamiento**

La aplicación de lo establecido en el presente Decreto Legislativo, en el caso de las entidades públicas involucradas, se financia con cargo a sus presupuestos institucionales, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

**Artículo 6.- Refrendos**

El presente Decreto Legislativo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES****Primera.- Vigencia**

El presente Decreto Legislativo entra en vigencia al día siguiente de la publicación de su Reglamento.

**Segunda.- Plazo para la reglamentación**

El presente Decreto Legislativo es reglamentado por el Poder Ejecutivo mediante Decreto Supremo, con refrendo del Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y del Ministro de Educación, en un plazo no mayor de sesenta (60) días calendario, contados a partir de su publicación.

**Tercera.- Adopción de tecnologías digitales**

La adopción e implementación de tecnologías digitales, seguridad digital e interoperabilidad entre entidades de la administración pública, entre otros, se realiza en coordinación y siguiendo los lineamientos que emita la Secretaría de Gobierno Digital de la Presidencia del Consejo de Ministros.

PORTANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintitrés días del mes de agosto del año dos mil dieciocho.

**MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO**

Presidente de la República

**CÉSAR VILLANUEVA ARÉVALO**

Presidente del Consejo de Ministros

**CHRISTIAN SÁNCHEZ REYES**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO**

LEY N° 30036

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA****POR CUANTO:**

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO****Artículo 1. Objeto de la Ley**

La presente Ley tiene por objeto regular el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

**Artículo 2. Definición de teletrabajo**

El teletrabajo 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.

Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

**Artículo 3. Reglas sobre el uso y cuidado de los equipos**

Cuando los equipos sean 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.

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, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo. Si el teletrabajador realiza sus labores en una cabina de Internet o en un equipo proporcionado por terceras personas, el empleador asume los gastos que esto conlleva.

El reglamento establece la forma como se efectuará esta compensación de condiciones de trabajo.

**Artículo 4. Carácter voluntario y reversible del teletrabajo**

Por razones debidamente sustentadas, el empleador puede variar la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo, previo consentimiento del trabajador.

El cambio de modalidad de prestación de servicios no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el primer párrafo, el teletrabajador puede solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus servicios bajo esta modalidad. El empleador puede denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz.

El empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad convencional de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si se acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo.

**Artículo 5. Derechos y obligaciones laborales**

El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones 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.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES****PRIMERA. Teletrabajo en el régimen laboral público**

Las entidades públicas sujetas al régimen laboral del Decreto Legislativo 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. El reglamento establece las cuotas mínimas de personal sujeto a esta modalidad, de acuerdo a las necesidades de cada entidad.

**SEGUNDA. Plazo para establecer políticas públicas de teletrabajo**

Dentro de los noventa (90) días hábiles de entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo formula las políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables, para lo cual coordina con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), con la Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática (ONGEI), con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y con la Comisión Multisectorial para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú (CODESI).

**TERCERA. Financiamiento en las entidades del Estado**

Las acciones a cargo de las entidades del Estado de los diferentes niveles de gobierno, que se deban implementar para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente norma, se financian con cargo a sus respectivos presupuestos institucionales, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

**CUARTA. Reglamentación**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante decreto supremo, reglamenta la presente Ley en un plazo máximo de noventa (90) días hábiles desde el inicio de su vigencia.

Comuníquese al señor Presidente Constitucional de la República para su promulgación.

En Lima, a los quince días del mes de mayo de dos mil trece.

**VÍCTOR ISLA ROJAS**

Presidente del Congreso de la República

**MARCO TULLIO FALCONÍ PICARDO**

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

**AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA****PORTANTO:**

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los cuatro días del mes de junio del año dos mil trece.

**OLLANTA HUMALA TASSO**

Presidente Constitucional de la República

**JUAN F. JIMÉNEZ MAYOR**

Presidente del Consejo de Ministros

**DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA LEY  
N° 30036, LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO**

**DECRETO SUPREMO N° 017-2015-TR**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA****CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan;

Que, la Ley N° 30036 regula el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, en las instituciones públicas y privadas;

Que, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la referida ley dispone que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emita las disposiciones reglamentarias pertinentes mediante decreto supremo;

Que, en tal sentido, corresponde dictar las normas reglamentarias de la Ley N° 30036 que permitan una correcta aplicación de la modalidad de teletrabajo; lo cual beneficiará, además, la empleabilidad de las poblaciones vulnerables;

De conformidad con lo establecido en el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2014-TR;

**DECRETA:****Artículo 1.- Aprobación**

Apruébese el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo, que consta de tres (3) Títulos, tres (3) Capítulos, diecisiete (17) artículos, seis (6)

Disposiciones Complementarias Finales y una (1) Disposición Complementaria Modificatoria, que forman parte integrante del presente decreto supremo.

### **Artículo 2.- Refrendo**

El presente decreto supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dos días del mes de noviembre del año dos mil quince.

#### **OLLANTA HUMALA TASSO**

Presidente de la República

#### **DANIEL MAURATE ROMERO**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

## **REGLAMENTO DE LA LEY N° 30036, LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO**

### **TÍTULO PRELIMINAR**

#### **Artículo I.- Objeto**

El presente decreto supremo tiene por objeto reglamentar la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo. Cualquier mención que se haga a la Ley, debe entenderse que se refiere a dicha norma.

#### **Artículo II.- Ámbito de aplicación**

Se encuentran comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la Ley y del presente reglamento aquellos trabajadores y servidores civiles que prestan servicios bajo la modalidad de teletrabajo; así como las personas naturales o jurídicas y entidades públicas que los emplean.

La Ley y el presente reglamento serán de aplicación a:

- a) Los trabajadores y servidores civiles cuyas labores se ejecuten en el territorio nacional; y
- b) 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 y viceversa; suscritos o emitidos en el país.

### **Artículo III.- Definiciones**

Para efectos de la Ley y del presente reglamento, se establecen las siguientes definiciones:

- a) **Compensación:** únicamente para efectos de la Ley y el presente reglamento, se le considera al eventual pago otorgado al teletrabajador al que se refiere el artículo 3 de la Ley y que se efectúa de conformidad con lo señalado en el artículo 10 del presente reglamento.
- b) **Entidad pública:** se entiende por entidad pública a las previstas en el artículo I de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- c) **Puesto:** conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de una entidad pública, así como los requisitos para su adecuado ejercicio.
- d) **Servidor civil:** servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público, por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de carreras especiales y a los contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- e) **SERVIR:** Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- f) **Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC):** conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento y transmisión de información como: voz, datos, texto, vídeo e imágenes.
- g) **Teletrabajador:** trabajador o servidor civil que presta servicios bajo la modalidad de teletrabajo.
- h) **Teletrabajo:** consiste en la prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores.
- i) **Titular de la entidad:** máxima autoridad administrativa de una entidad pública.

### **Artículo IV.- Principios**

Son principios que orientan la aplicación de la modalidad de teletrabajo los

siguientes:

- a) Voluntariedad: el empleador o entidad pública, por razones debidamente sustentadas, puede efectuar la variación de la prestación de servicios a la modalidad de teletrabajo, contando para ello con el consentimiento del trabajador o servidor civil.
- b) Reversibilidad: el empleador o entidad pública puede reponer al teletrabajador a la modalidad de prestación de servicios anterior al teletrabajo, si se acredita que no se alcanzan los objetivos bajo la modalidad de teletrabajo.
- c) Igualdad de trato: el empleador o entidad pública debe promover la igualdad de trato en cuanto a las condiciones de trabajo de los teletrabajadores, en relación a quienes laboran presencialmente.
- d) Conciliación entre la vida personal, familiar y laboral: promover un equilibrio entre las actividades realizadas en los ámbitos, personal, familiar y laboral de los trabajadores o servidores civiles, a través de la modalidad de teletrabajo. En tal sentido, deberá existir una adecuada correspondencia entre la carga de trabajo y la jornada de labores o servicios asignada.

## TÍTULO I

### DISPOSICIONES APLICABLES AL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

#### CAPÍTULO I: PRESTACIÓN DE SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD DE TELETRABAJO

##### Artículo 1.- 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. El empleador o entidad pública debe entregar al teletrabajador un ejemplar de aquellos documentos, según corresponda.

En los documentos antes referidos, el empleador o entidad pública debe consignar, como mínimo, la siguiente información:

- a) Los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos a emplearse para la prestación del servicio, así como la parte del contrato responsable de proveerlos.

- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) La jornada que se asigne al teletrabajador, de acuerdo con los límites previstos en las normas que resulten aplicables.
- f) El mecanismo de supervisión o de reporte a implementarse para facilitar el control y supervisión de las labores, de ser el caso.

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.

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.

Durante el desarrollo del teletrabajo, las partes pueden acordar la modificación de los términos inicialmente pactados, de conformidad con las normas vigentes, respetando la información mínima señalada en el presente artículo.

##### Artículo 2.- 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 3.- 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 4.- De la variación de la modalidad de prestación de servicios y su reversión**

- 4.1 La variación de la modalidad convencional de prestación de servicios a la de teletrabajo es voluntaria y no puede significar en sí misma la afectación de la naturaleza del vínculo entre el teletrabajador y la entidad pública o el empleador, de los derechos, beneficios, categoría y demás condiciones del trabajador o servidor civil, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo o local de la entidad pública.
- 4.2 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.
- 4.3 La reversión del teletrabajo a la modalidad convencional se sujeta a las siguientes reglas:
  - a) Procede por acuerdo escrito entre las partes. El empleador o entidad pública debe entregar al teletrabajador una copia del acuerdo de reversión.
  - b) Procede por decisión unilateral del empleador o entidad pública, la que es comunicada por escrito al teletrabajador en un plazo razonable no menor de quince (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.
  - c) Cuando el teletrabajador solicita la reversión, el empleador o entidad pública puede denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz. La respuesta

a la solicitud del teletrabajador debe sustentarse y comunicarse por escrito en un plazo no mayor a seis (06) días naturales. En caso la respuesta sea afirmativa, ésta debe indicar la fecha de retorno al centro de trabajo o local de la entidad pública.

- d) Procede cuando se cumple el plazo previsto en el acuerdo de variación.
- 4.4. En caso el trabajador o servidor civil inicie su vínculo en la modalidad de teletrabajo, la variación a la modalidad convencional de prestación de servicios y su reversión siguen las mismas reglas previstas en los numerales anteriores.

### **Artículo 5.- Cuestionamientos a la variación de modalidad y su reversión**

El trabajador, servidor civil o teletrabajador que cuestione la variación de la modalidad de prestación de servicios o su reversión pueden impugnar la decisión del empleador o entidad pública conforme a las normas aplicables al régimen al que pertenezcan.

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.

## **CAPÍTULO II: DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR**

### **Artículo 6.- Derechos y beneficios del teletrabajador**

El teletrabajador tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad convencional, de acuerdo al régimen al que pertenezca cada teletrabajador, salvo aquellos vinculados a la asistencia al centro de trabajo. Entre los derechos que serán garantizados se encuentran:

- a) Capacitación sobre los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos que emplearán para el desempeño de la ocupación específica, así como sobre las restricciones en el empleo de tales medios, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información. La capacitación se realiza antes de iniciarse la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo y cuando el empleador introduzca modificaciones sustanciales a los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos con los que el teletrabajador presta sus servicios.

- b) Intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador, considerando la naturaleza del teletrabajo.
- c) Protección de la maternidad y el periodo de lactancia de la teletrabajadora.
- d) Seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo.
- e) Libertad sindical, de acuerdo al régimen que resulte aplicable. En ningún caso, la aplicación o el cambio de modalidad de prestación de servicios de un trabajador o servidor civil a la modalidad de teletrabajo podrá afectar el ejercicio de sus derechos colectivos.

#### **Artículo 7.- Obligaciones del teletrabajador**

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. Entre estas obligaciones, se encuentran las siguientes:

- a) Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos y seguridad y salud en el trabajo.
- b) Durante la jornada de trabajo o servicio, el teletrabajador deberá estar disponible para las coordinaciones con el empleador o entidad pública, en caso de ser necesario.
- c) Guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador o entidad pública para la prestación de servicios.
- d) Cuando al teletrabajador le sean suministrados por parte del empleador o la entidad pública los elementos y medios para la realización de las labores, estos no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien, salvo pacto en contrario, deberá restituir los objetos entregados en buen estado al final de esta modalidad, con excepción del deterioro natural.

### **CAPÍTULO III: OTRAS DISPOSICIONES**

#### **Artículo 8.- Aplicación del teletrabajo a favor de las poblaciones vulnerables**

En la medida de lo posible, y siempre que cumplan con los requisitos para el puesto, el empleador o entidad pública dará preferencia a las poblaciones vulnerables para que puedan prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo, de conformidad con las normas vigentes.

En ese marco, y sin perjuicio de otras medidas que pueda adoptar conforme a lo señalado en el presente artículo, el empleador o entidad pública evaluará la aplicación de la modalidad de teletrabajo para garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad, de conformidad con la Ley N° 29973; así como para garantizar la continuidad de la prestación del servicio de trabajadoras y servidoras civiles gestantes y lactantes, trabajadores y servidores civiles responsables del cuidado de niños, adultos mayores, personas con discapacidad, o familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.

#### **Artículo 9.- Responsabilidades de las partes por los medios a emplearse para el teletrabajo**

- 9.1 La provisión de las condiciones de trabajo para la prestación del teletrabajo, tales como equipos, acceso a internet, conexiones de red, programas informáticos, medidas de seguridad de la información, entre otros, obliga a quien los otorga a garantizar la idoneidad de los mismos.
- 9.2 Si el empleador o entidad pública no cumple con entregar las condiciones de trabajo cuando le corresponda, pese a que el teletrabajador está a disposición para prestar el servicio, aquél no podrá dejar de reconocer la remuneración a la que el teletrabajador tiene derecho; salvo norma legal en contrario.
- 9.3 En casos de pérdida, sustracción, deficiencia o deterioro, que haga imposible el uso de las condiciones de trabajo, por causas no imputables a ninguna de las partes, el teletrabajador deberá informar de inmediato al empleador o entidad pública con la finalidad de que adopte medidas para garantizar la continuidad de las labores. En tales casos, el teletrabajador tendrá derecho al reembolso de los gastos autorizados en que incurra para asegurar la continuidad de la prestación de servicio, salvo norma legal en contrario. Si las condiciones de trabajo fueron otorgadas por el empleador o entidad pública, el teletrabajador sólo es responsable por aquello que le sea atribuible.
- 9.4 En los casos previstos en el numeral anterior, cuando pese a las medidas adoptadas resulte imposible la prestación del servicio, el empleador o entidad pública puede acordar la prestación de servicios en la modalidad convencional mientras dure la imposibilidad, conforme a lo establecido en el numeral 4.2 del artículo 4 del presente reglamento.

#### **Artículo 10.- Pago por los medios aportados por el teletrabajador**

El pago de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador, que debe efectuar el empleador o entidad pública, al que se

refiere el segundo párrafo del artículo 3 de la Ley, se sujeta a lo siguiente:

- a) Para el caso del sector privado, la compensación se realiza en dinero y en moneda de curso legal. El monto se determina por acuerdo de las partes. A falta de acuerdo, éste se determina en función al valor de los bienes en el mercado.
- b) Para el caso del sector público, el referido pago que pudiese realizarse cuando fuese el caso, está sujeto a las disposiciones de carácter presupuestal aplicables a las entidades de dicho sector.

**Artículo 11.- Carácter no remunerativo de las condiciones provistas por el empleador**

Los bienes y servicios brindados por el empleador o entidad pública como condiciones de trabajo no tienen carácter remunerativo para ningún efecto legal.

## TÍTULO II

### DISPOSICIONES ESPECIALES APLICABLES AL SECTOR PÚBLICO

**Artículo 12.- Teletrabajo en el sector público**

Sin perjuicio de lo establecido en la cuarta disposición complementaria final del presente reglamento, las entidades públicas se encuentran facultadas para aplicar la modalidad de teletrabajo cuando así lo requieran sus necesidades.

**Artículo 13.- Aprobación de la modalidad de teletrabajo en las entidades públicas**

Las entidades públicas identificarán progresivamente aquellos puestos que puedan desempeñarse a través de la modalidad de teletrabajo, en el marco de sus instrumentos de gestión aprobados.

Asimismo, el titular de la entidad aprobará el informe que establezca, en razón de las características del puesto, cuáles de ellos pueden desempeñarse a través de la modalidad de teletrabajo.

Para ello se constituirá una Comisión de Teletrabajo, en la cual participen un representante de la Oficina de Recursos Humanos, de la Oficina General de Administración, de la Oficina de Tecnología de la Información y del Titular de la entidad.

La Comisión de Teletrabajo tiene como función elaborar una propuesta de puestos identificados en la entidad pública que pueden desempeñarse a través

de la modalidad de teletrabajo.

**Artículo 14.- Aplicación de la modalidad de teletrabajo**

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.

**Artículo 15.- Situaciones excepcionales para la modalidad de teletrabajo**

Las entidades públicas pueden requerir la contratación de servidores civiles que se desempeñen como teletrabajadores desde un inicio de la prestación de servicios, bajo los siguientes supuestos:

- a) En circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor que requieran que algunas actividades se realicen bajo la modalidad de teletrabajo.
- b) Cuando se afecte la prestación de servicios de manera imprevista, y para garantizar su continuidad se pueda realizar algunas actividades bajo la modalidad de teletrabajo.
- c) Cuando se produce el incremento extraordinario y temporal de actividades en una determinada entidad.

**Artículo 16.- 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:

- a) Competencias para que los servidores civiles se puedan desempeñar en la modalidad de teletrabajo.
- b) Lineamientos y políticas generales de la organización para el teletrabajo.
- c) Prevención en salud y riesgos laborales.
- d) Uso y manejo de las herramientas de tecnología de la información y la comunicación.

**Artículo 17.- Competencia de SERVIR**

En el marco de sus competencias, SERVIR emite las disposiciones complementarias que desarrollen las materias previstas en el presente Título, así

como otras que contribuyan a la implementación de la modalidad de teletrabajo en el sector público.

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

##### **Primera.- Difusión de la normativa y promoción del teletrabajo**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales desarrollan actividades de difusión de la normativa aplicable al teletrabajo, así como de promoción para su progresiva implementación en el ámbito privado, brindando servicios de información, orientación y asesoría.

##### **Segunda.- 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.

##### **Tercera.- Informe anual de la implementación del teletrabajo**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección General de Promoción del Empleo, elabora un informe anual sobre los resultados de la implementación del teletrabajo en el ámbito privado.

##### **Cuarta.- Cuota mínima de teletrabajo en el sector público**

En concordancia con la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley, SERVIR definirá la cuota mínima de puestos en las entidades del sector público a los que se aplicará el teletrabajo, en un plazo de ciento ochenta (180) días hábiles contados a partir de la publicación del presente reglamento.

##### **Quinta.- Actuación de la Inspección del Trabajo**

El Sistema de Inspección del Trabajo del Sector Trabajo y Promoción del Empleo orienta y fiscaliza el cumplimiento de las normas contenidas en la Ley y el presente Reglamento en los centros de trabajo, locales de entidades públicas y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, siempre que el empleador o entidad pública esté sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

##### **Sexta.- Normas complementarias**

Mediante resolución ministerial, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo de noventa (90) días hábiles contados a partir de la publicación del presente reglamento, emite las disposiciones complementarias que resulten necesarias para la mejor aplicación del presente decreto supremo

en el marco de la actividad privada, en particular, en materia de control de asistencia, seguridad y salud en el trabajo, entre otras.

#### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA**

##### **Única.- Modificación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo**

Incorpórense los numerales 24.16, 24.17, 24.18 y 24.19 al artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, los que quedarán redactados de la siguiente forma:

##### **“Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales**

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

- 24.16 Aplicar el cambio de modalidad de un trabajador convencional a la modalidad de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento.
- 24.17 Aplicar la reversión sin cumplir con los requisitos establecidos por ley.
- 24.18 No cumplir con las obligaciones referidas a la capacitación del teletrabajador previstas en las normas de la materia.
- 24.19 No cumplir con el pago de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador.

### DICTAN LEY PARA LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

DECRETO LEGISLATIVO N° 689

#### EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

#### POR CUANTO:

El Congreso de la República, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 189 de la Constitución Política del Perú, mediante Ley 25327 ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar la materia de empleo, para promover el acceso masivo al trabajo, crear nuevas oportunidades de empleo y flexibilizar las modalidades de contratación laboral;

Que, de conformidad con el artículo 42 de la Constitución Política del Perú se debe señalar por ley la proporción preferente que corresponde a los trabajadores nacionales, tanto en el número como en el monto total de remuneraciones de la empresa, según el caso;

Que, esta preferencia a la contratación de personal nacional disponible en el país y en el extranjero, de realizar sin descuidar la contratación de personal extranjero para labores técnicas, gerenciales u otras especialidades que signifiquen transferencia de tecnología y creación de nuevos puestos de trabajo.

Que, es necesario flexibilizar la contratación de personal extranjero y reducir los costos para estimular el desarrollo de la inversión privada en los diversos sectores productivos y de servicios, con criterio descentralista, que signifiquen la creación de nuevos puestos de trabajo para personal nacional;

Que, es necesario simplificar los procedimientos de aprobación de contrato trabajo para personal extranjero, al estar en vigencia la Ley de Simplificación Administrativa N° 25025;

Que, el Gobierno del Perú tiene celebrado con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), un convenio incorporado al ordenamiento jurídico mediante Decreto Ley 23018, razón por la cual resulta conveniente tenerlo en cuenta para la mejor aplicación de la presente Ley;

De conformidad con lo establecido en el inciso 10) del Artículo 211 de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y

Con cargo a dar cuenta al Congreso;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

### LEY DE CONTRATACION DE EXTRANJEROS

**Artículo 1.-** Los empleadores, cualquiera fuere su actividad o nacionalidad, darán preferencia a la contratación de trabajadores nacionales.

**Artículo 2.-** La contratación de trabajadores extranjeros está sujeta al régimen laboral de la actividad privada y a los límites que establece la presente Ley y sus servicios están comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada. El contrato de trabajo y sus modificaciones deben ser autorizados por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

**Artículo 3.-** Para los efectos de la presente Ley, no se consideran en las limitaciones sobre contratación de trabajadores extranjeros a que se refieren los artículos 2 y 4 de esta Ley;

- a) Al extranjero con cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos peruanos;
- b) Al extranjero con visa de inmigrante;
- c) Al extranjero con cuyo país de origen exista convenio de reciprocidad laboral o de doble nacionalidad;
- 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 multinacionales o bancos multinacionales, sujetos a las normas legales dictadas para estos casos específicos;
- f) El personal extranjero que, en virtud de convenios bilaterales o multilaterales celebrados por el Gobierno del Perú, prestare 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 ésta tenga un monto permanente durante la vigencia del contrato no menor de 5 UIT;
- h) 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 artículo no está sujeto al trámite de aprobación de los contratos ni a los porcentajes limitativos establecidos en el artículo 4 de la presente Ley.

**Artículo 4.-** Las empresas nacionales o extranjeras podrán contratar personal extranjero en una proporción de hasta el 20% del número total de sus servidores, empleados y obreros. Sus remuneraciones no podrán exceder del 30% del total de la planilla de sueldos y salarios.

**Artículo 5.-** Los contratos de trabajo a que se refiere la presente Ley deberán ser celebrados por escrito y a plazo determinado, por un período máximo de 3 años prorrogables, sucesivamente, por períodos iguales, debiendo constar además, el compromiso de capacitar al personal nacional en la misma ocupación. La autoridad competente al otorgar la visa correspondiente tendrá en cuenta el plazo de duración del contrato. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo Único de la Ley N° 26196, publicada el 10 de junio de 1993.*

**Artículo 6.-** Los empleadores podrán solicitar exoneración de los porcentajes limitativos prescritos en el artículo 4 de esta Ley, en los casos siguientes:

- a) Cuando se trate de personal profesional o técnico especializado;
- b) Cuando se trate de personal de dirección y/o gerencial de una nueva actividad empresarial o en caso de reconversión empresarial;
- c) Cuando se trate de profesores contratados para la enseñanza superior, o de enseñanza básica o secundaria en colegios particulares extranjeros, o de enseñanza de idiomas en colegios particulares nacionales, o en centros especializados de enseñanza de idiomas;
- d) 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;
- e) Cualquier otro caso que se establezca por Decreto Supremo, siguiendo los criterios de especialización, calificación o experiencia.

**Artículo 7.-** La solicitud de aprobación de contratos de trabajo y la documentación respectiva, será presentada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo de la jurisdicción donde se encuentre el centro de trabajo.

Dicha solicitud contendrá la declaración jurada que el trabajador no se

encuentra incurso en las limitaciones del artículo 4 de la presente Ley. El contrato se considerará aprobado a la presentación de la solicitud, sin perjuicio que la Autoridad Administrativa de Trabajo disponga la realización de una visita de inspección, cuando lo considere conveniente.

La Autoridad Administrativa de trabajo, responsable del trámite, llevará un registro de contratos de trabajo de personal extranjero. La Autoridad Administrativa de trabajo regional informará a la sede central del Ministerio de Trabajo y Promoción Social sobre los contratos registrados, a fin de contar con un registro nacional.

**Artículo 8.- Las solicitudes deberán ser acompañadas con los siguientes documentos:**

- a) Declaración Jurada de la empresa donde se señale que la contratación del extranjero cumple las condiciones establecidas por esta ley y cuenta con la capacitación o experiencia laboral requerida por la misma.
- b) El contrato de trabajo escrito. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por la Cuarta Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1246, publicado el 10 de noviembre de 2016.*

**Artículo 9.-** Los empleadores serán sancionados con multa sin perjuicio de las demás sanciones que fueran aplicables en virtud de otras normas legales, cuando incurran en los siguientes actos:

- a) Omisión del trámite de aprobación del contrato de personal extranjero comprendido en la presente Ley;
- b) Fraude en la declaración jurada o en la documentación acompañada para la aprobación del contrato del trabajo;
- c) Incumplimiento en la ejecución de los contratos de trabajo;
- d) Realización de fines distintos al propósito legal que mereció la aprobación del contrato;
- e) Incumplimiento del compromiso de capacitar al personal nacional;
- f) Incumplimiento de cualquier otra obligación prevista en la presente Ley y su reglamento.

**Artículo 10.-** La Dirección General de Empleo y Formación Profesional tendrá como función recomendar a la Alta Dirección los criterios referidos a la formulación y ejecución de la política de migración laboral.

**Artículo 11.-** En el marco de los Convenios entre el Gobierno del Perú y la

Organización Internacional para las Migraciones (OIM), el Ministerio de Trabajo y Promoción Social coordinará la cooperación de la OIM y difundirá sus planes y programas a efectos de la localización de personal idóneo extranjero y nacional residente en el exterior, la verificación y presentación de la documentación, traslado y retorno del personal comprendido por la presente Ley, así como la aprobación de los contratos del personal extranjero que sean canalizados mediante esta Organización.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES**

**PRIMERA.-** El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley en el plazo improrrogable de 90 días, contados a partir de su vigencia.

**SEGUNDA.-** El presente Decreto Legislativo entrará en vigencia treinta (30) días después de su publicación en el diario oficial "El Peruano".

**TERCERA.-** Los empleadores omisos al trámite de aprobación de contratos de trabajo de personal extranjero deberán regularizar la contratación en un plazo máximo de 60 días, contados a partir del día siguiente de la vigencia de la presente Ley, sin que haya lugar a la imposición de multa por la referida omisión.

**CUARTA.-** Los expedientes en trámite se adecuarán a las disposiciones de la presente Ley a partir de su vigencia.

**QUINTA.-** La presente Ley se aplica sin perjuicio de la observación de los tratados internacionales sobre la materia, en lo que sean más favorables.

**SEXTA.-** Derogase el Decreto Ley 22452, su Reglamento y demás normas que se opongan a la presente Ley.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los cuatro días del mes de Noviembre de Mil novecientos noventa y uno.

**ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI,**  
Presidente Constitucional de la República.

**ALFONSO DE LOS HEROS PEREZ-ALBELA,**  
Ministro de Trabajo y Promoción Social.

**REGLAMENTO DE LA LEY DE CONTRATACIÓN DE  
TRABAJADORES EXTRANJEROS  
DECRETO SUPREMO N° 014-92-TR**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que, la Primera Disposición Transitoria y Final del Decreto Legislativo N° 689, Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, establece que la misma será objeto de Reglamentación;

Que bajo tal marco legal, es necesario dictar las normas que regulen adecuadamente la citada Ley, en concordancia con las disposiciones contenidas en los Decretos Legislativos Nos. 663 y 703, Ley que regula el “Programa de Migración - Inversión”, y de Extranjería, respectivamente;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo; y,

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros:

**DECRETA:**

**Artículo 1.-** Aprobar el Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, Decreto Legislativo N° 689, que consta de 28 Artículos y cuatro Disposiciones Transitorias y Finales, que forman parte integrante del presente Decreto Supremo.

**Artículo 2.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción Social queda facultado para dictar las disposiciones complementarias que considere necesarias para la mejor aplicación del Reglamento aprobado.

**Artículo 3.-** El presente Decreto Supremo entra en vigencia el día de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano” y será refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción Social.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiún días del mes de diciembre de mil novecientos noventa y dos.

**ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI**

Presidente Constitucional de la República

**AUGUSTO ANTONIOLI VASQUEZ**

Ministro de Trabajo y Promoción Social

**REGLAMENTO DE LA LEY PARA LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES  
EXTRANJEROS**

**Decreto Legislativo N° 689**

**I. Del Inicio del Servicio**

**Artículo 1.-** Los contratos de trabajo de personal extranjero se consideran aprobados desde su presentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo a través del sistema virtual de contratos de extranjeros.

La Autoridad Administrativa de Trabajo sistematiza y monitorea la información registrada en el sistema virtual de contratos de extranjeros.

La Autoridad Migratoria constata la aprobación del contrato de trabajo de personal extranjero en virtud a lo regulado en el presente decreto supremo. Ninguna autoridad administrativa puede exigir requisito adicional.

El personal extranjero sólo podrá iniciar la prestación de servicios luego de la presentación de su contrato ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y obtenida la calidad migratoria habilitante.

La pérdida de la calidad migratoria habilitante constituye una condición resolutoria que extingue automáticamente el contrato de trabajo, en aplicación de lo dispuesto en el literal c) del artículo 16 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 008-2018-TR, publicado el 13 de septiembre de 2018, el mismo que entró en vigencia a los treinta (30) días calendario de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.*

## II. De Los Exceptuados

**Artículo 2.-** Se encuentran exceptuados de los trámites de contratación de personal extranjero, los empleadores que contraten a los extranjeros incluidos en el artículo 3 de la Ley.

El empleador deberá conservar, hasta por un plazo máximo de cinco (5) años desde la extinción de la relación laboral, los documentos que acrediten que el trabajador se encuentra incurso en alguno de los casos de excepción.

En caso que la Autoridad Administrativa de Trabajo disponga una fiscalización posterior, la documentación debe encontrarse a disposición inmediata de la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

De constatarse que el trabajador no se encuentra exceptuado, se requerirá al empleador regularice la situación contractual según la normativa vigente. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 008-2018-TR, publicado el 13 de septiembre de 2018, el mismo que entró en vigencia a los treinta (30) días calendario de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.*

**Artículo 3.-** Los contratos del personal extranjero exceptuado, incurso en los incisos a), b), c) y g), se rigen por las mismas normas de contratación aplicables a los trabajadores peruanos, pueden ser contratados a tiempo indefinido o sujetos a modalidad conforme a las reglas establecidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En caso estos trabajadores extranjeros celebren contratos de trabajo a tiempo indefinido, deben formalizarlos por escrito a efectos de presentarlos ante la Autoridad Migratoria para la obtención de la calidad migratoria habilitante.

Los demás casos contemplados en el Artículo 3 de la Ley se rigen por sus propias normas. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 023-2001-TR, publicado el 18 de julio de 2001.*

### Artículo 4.- (\*)

*(\*) Artículo derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 008-2018-TR, publicado el 13 de septiembre de 2018, el mismo que entró en vigencia a los treinta (30) días calendario de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.*

**Artículo 5.-** La calidad de inversionista a que se refiere el inciso g) del Artículo 3 de la Ley, así como el monto de su inversión, serán acreditados con la certificación expedida por la Comisión Nacional de Inversiones y Tecnológicas Extranjeras (CONITE) o con vista del Libro de Registro de Transferencia de Acciones de la empresa o empresas respectivas.

Los inversionistas que no acrediten como mínimo el monto de la inversión

exigido en el inciso antes referido, se sujetarán a todos los alcances de la Ley.

**Artículo 6.-** El plazo de 3 meses a que se refiere el inciso h) del Artículo 3 de la Ley se computará de modo consecutivo o alternado, en el lapso de un año calendario, computado desde la primera prestación de servicios.

Si los artistas, deportistas y, en general, aquellos que actúen en espectáculos públicos celebran contratos que superen el plazo de 3 meses indicado, se sujetarán a todos los alcances de la Ley. Sólo en este caso la autoridad respectiva podrá exigir, para efecto de los trámites migratorios, la aprobación del contrato prevista en el inciso i) del Artículo 11 del Decreto legislativo N° 703.

## III. DE LOS PORCENTAJES LIMITATIVOS

**Artículo 7.-** Para determinar el 20% del número total de servidores a que se refiere al Artículo 4 de la Ley, se procederá de la siguiente manera:

- a) Se tomará el total del personal de la planilla, computando conjuntamente a todos los trabajadores, sean nacionales o extranjeros, estables o contratados a plazo determinado, con vínculo laboral vigente. Este número total de servidores será considerado el 100%.
- b) Luego, se determinará el porcentaje de la planilla que representan los trabajadores nacionales y el porcentaje que representan los trabajadores extranjeros.
- c) 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 8.-** Para determinar si el empleador se encuentra dentro del 30% del total de la planilla de sueldos y salarios, a que se refiere el Artículo 4. De la Ley, se procederá de la siguiente manera:

- a) Se tomará el total de la planilla de sueldos y salarios que corresponden a los trabajadores nacionales o extranjeros, estables o contratados a plazo determinado, pagados en el mes anterior al de la presentación de la solicitud ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. El monto total resultante será considerado el 100%.

En los casos que se pacte el pago de la remuneración en moneda extranjera, se tomará en cuenta el tipo de cambio de venta del día, del mercado libre, publicado en el Diario Oficial por la Superintendencia de Banca y Seguros, vigente al momento de 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) 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 9.-** Cuando el personal extranjero solicitado va a ingresar en sustitución de otro extranjero, no se incluirá en los cálculos de los porcentajes limitativos al que va a ser reemplazado, sino sólo al que pretende ingresar. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 023-2001-TR, publicado el 18 de julio de 2001.

**Artículo 10.-** Los trabajadores extranjeros exceptuados a que se refiere el Artículo 3 de la Ley, sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, serán considerados como nacionales para el cálculo de los porcentajes limitativos.

#### IV. Del Plazo

**Artículo 11.-** Los Contratos de Trabajo a que se refiere la Ley serán a plazo determinado y tendrán una duración no mayor de tres años, pudiendo prorrogarse sucesivamente por plazos no mayores a tres años.

#### V. Del Procedimiento de Aprobación

**Artículo 12.-** La solicitud de aprobación de los contratos de trabajo de personal extranjero debe acompañar lo siguiente:

- (i) Contrato de trabajo por escrito, preferentemente según modelo;
- (ii) Declaración Jurada, preferentemente según modelo, donde se señala que la contratación de extranjero cumple las condiciones establecidas por la Ley y cuenta con la capacitación o experiencia laboral requerida por la misma; y,
- (iii) Comprobante de pago del derecho correspondiente a la Autoridad Administrativa de Trabajo. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 008-2018-TR, publicado el 13 de septiembre de 2018, el mismo que entró en vigencia a los treinta (30) días calendario de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

**Artículo 13.-** (\*)

(\*) Artículo derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 008-2018-TR, publicado el 13 de septiembre de 2018, el mismo que entró en vigencia a los treinta (30) días calendario de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

#### VI. Del Contrato

**Artículo 14.-** En el contrato de trabajo escrito a que se refiere el inciso b) del Artículo 8 de la Ley se deberá consignar como mínimo:

- a) Los datos identificatorios del empleador: nombre o razón social de la empresa, libreta tributaria, domicilio, inscripción en los registros de ley, actividad económica específica y fecha de inicio de la actividad empresarial, identificación del representante legal.
- b) Los datos identificatorios del trabajador: nombre, lugar de nacimiento, nacionalidad, sexo, edad, estado civil, documento de identidad, domicilio, profesión, oficio o especialidad.
- c) 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, bonificaciones y beneficios adicionales, fecha prevista para el inicio del servicio, plazo del contrato y demás estipulaciones contractuales.
- d) La remuneración indicada en el contrato será igual a la remuneración computable regulada en el Artículo 8 del Decreto Legislativo N° 650. En el contrato se deberán desagregar los conceptos y valores de la remuneración en especie.

La remuneración dineraria y en especie servirá para el cálculo del porcentaje limitativo previsto en el Artículo 8 de este Reglamento.

- e) Se deberá incluir además tres cláusulas especiales en 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.
  - El compromiso del empleador de transportar al personal extranjero y los miembros de la 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.

#### VII. De la Declaración Jurada

**Artículo 15.-** (\*)

*(\*) Artículo derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 008-2018-TR, publicado el 13 de septiembre de 2018, el mismo que entró en vigencia a los treinta (30) días calendario de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.*

## VIII. Del Retorno del Trabajador

### Extranjero

#### Artículo 16.- (\*)

*(\*) Artículo derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 008-2018-TR, publicado el 13 de septiembre de 2018, el mismo que entró en vigencia a los treinta (30) días calendario de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.*

## IX. De Los Títulos y Certificados

#### Artículo 17.- (\*)

*(\*) Artículo derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 008-2018-TR, publicado el 13 de septiembre de 2018, el mismo que entró en vigencia a los treinta (30) días calendario de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.*

## X. De Las Exoneraciones

**Artículo 18.-** Las exoneraciones se tramitan a través del procedimiento de aprobación automática y se consideran aprobadas desde su presentación a través del sistema virtual de contratos de extranjeros. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 008-2018-TR, publicado el 13 de septiembre de 2018, el mismo que entró en vigencia a los treinta (30) días calendario de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.*

**Artículo 19.-** Para efecto de lo dispuesto en el inciso b) del Artículo 6 de la Ley, se entiende como nueva actividad tanto el 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. Se entiende como reconversión empresarial, 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.

**Artículo 20.-** La exoneración por una nueva actividad o reconversión empresarial se gozará por el plazo de tres años, pudiendo prorrogarse por una única vez.

## XI. De La Prórrogas o Modificaciones

**Artículo 21.-** Las prórrogas o modificaciones se tramitan bajo el procedimiento de aprobación automática, y se consideran aprobadas desde su presentación a través del sistema virtual de contratos de extranjeros. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 008-2018-TR, publicado el 13 de septiembre de 2018, el mismo que entró en vigencia a los treinta (30) días calendario de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.*

## XII. De La Migración Laboral Ordenada

**Artículo 22.-** La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) prestará sus servicios a los empleadores que le soliciten asistencia en lo siguiente:

- Búsqueda de personal nacional calificado con residencia en el exterior y dispuesto a retornar al país.
- Búsqueda de personal extranjero calificado dispuesto a migrar.
- Facilidades en el traslado al Perú y retorno al país de origen.
- Asistencia en arreglo de aspectos migratorios en el país de origen y en el Perú.

## XIII. De Los Derechos y Beneficios Sociales

**Artículo 23.-** En ningún caso las remuneraciones, derechos y beneficios del personal extranjero serán menores de los reconocidos para el Régimen Laboral de la Actividad Privada.

## XIV. Del Lucro Cesante

**Artículo 24.-** Si el empleador resolviera injustificada y unilateralmente el contrato, deberá abonar al trabajador las remuneraciones dejadas de percibir hasta el vencimiento del contrato, las mismas que tienen carácter indemnizatorio.

El pago de la remuneración en la forma prevista en el párrafo anterior sustituye a las indemnizaciones por despedida injustificada.

## XV. De La Inspección y Sanciones

**Artículo 25.-** La Autoridad Administrativa de Trabajo encargada del trámite de aprobación de contrato de trabajo de personal extranjero queda a cargo de la fiscalización posterior prevista en el artículo 33 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, sin perjuicio de las actuaciones inspectivas a cargo de la Autoridad Inspectiva del Trabajo competente. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 008-2018-TR, publicado el 13 de septiembre de 2018, el mismo que entró en vigencia a los treinta (30) días calendario de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.*

#### Artículo 26.- (\*)

*(\*) Artículo derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 008-2018-TR, publicado el 13 septiembre de 2018, el mismo que entró en vigencia a los treinta (30) días calendario de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.*

**Artículo 27.-** La conformidad de los datos referentes a los porcentajes limitativos deberá ser verificada al momento de la presentación de la solicitud de aprobación.

**Artículo 28.-** El inspector velará especialmente que al momento de su visita el trabajador posea la calidad migratoria habilitante.

De constatarse que el trabajador se encuentra laborando sin la calidad migratoria habilitante, la Autoridad Administrativa de Trabajo cumplirá con comunicar tal hecho a la Autoridad Migratoria competente.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

**PRIMERA.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción Social aprobará mediante Resolución Ministerial los formularios de solicitud, de declaración jurada, de multa, de ficha del registro nacional de contrato de trabajo de personal extranjero; así como un modelo de contrato con cláusulas básicas.

**SEGUNDA.-** La Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo coordinará con las Regiones y emitirá las directivas correspondientes para que las Autoridades Administrativas de Trabajo a nivel nacional apliquen los formatos aprobados por la Resolución Ministerial respectiva y procedan a remitir la información de los contratos aprobados con el fin de mantener actualizado el Registro Nacional.

**TERCERA.-** El plazo de 60 días para la regularización contemplada en la Tercera Disposición Transitoria y Final del Decreto Legislativo N° 689, se entiende como de días hábiles.

**CUARTA.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción Social queda facultado para celebrar con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) un "Acuerdo de Cooperación Técnica" para lograr un mejor cumplimiento de la normatividad y procedimientos previstos para la contratación de extranjeros, de conformidad con el Artículo 11 de la Ley.

### DECRETO SUPREMO QUE MODIFICA EL REGLAMENTO DE LA LEY DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 014-92-TR DECRETO SUPREMO N° 008-2018-TR

#### EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

#### CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 689, Ley para la contratación de trabajadores extranjeros, se establecen disposiciones que regulan la contratación de personal extranjero en el mercado laboral peruano;

Que, de conformidad con lo establecido en la Primera Disposición Transitoria y Final de la mencionada ley, mediante Decreto Supremo N° 014-92-TR se aprueba el Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 023-2001-TR se aprueba la modificación de los artículos 1, 3, 9, 12, 13, 17 y 18 del reglamento mencionado en el considerando precedente;

Que, el numeral 32.4 del artículo 32 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, establece que los procedimientos de aprobación automática son aquellos procedimientos administrativos sujetos a la presunción de veracidad, que, entre otros, habilitan para el ejercicio continuado de actividades profesionales, sociales, económicas o laborales en el ámbito privado, siempre que no afecten derechos de terceros y sin perjuicio de la fiscalización posterior que realice la administración;

Que, el objetivo específico 5 de la Política Nacional Migratoria 2017-2025, aprobada mediante Decreto Supremo N° 015-2017-RE, establece que se debe promover la integración de extranjeros a la sociedad peruana, garantizando la protección, atención y defensa de sus derechos humanos e identidad cultural;

Que, los trabajadores extranjeros representan el 0,5% del total de trabajadores inscritos en la Planilla Electrónica y se encuentran regulados por un marco normativo que requiere ser actualizado para efectivizar el derecho a la migración laboral y la normativa sobre simplificación administrativa vigente;

De conformidad con lo establecido por el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

**DECRETA:**

**Artículo 1.- Objeto**

El presente decreto supremo tiene por objeto actualizar la normativa reglamentaria sobre contratación de personal extranjero para efectivizar el derecho a la migración laboral y la normativa sobre simplificación administrativa vigente.

**Artículo 2.- Modificación del Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros**

Modifíquese los artículos 1, 2, 12, 18, 21 y 25 del Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, aprobado por Decreto Supremo N° 014-92-TR; los que quedan redactados de la siguiente manera:

**“Artículo 1.-** Los contratos de trabajo de personal extranjero se consideran aprobados desde su presentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo a través del sistema virtual de contratos de extranjeros.

La Autoridad Administrativa de Trabajo sistematiza y monitorea la información registrada en el sistema virtual de contratos de extranjeros.

La Autoridad Migratoria constata la aprobación del contrato de trabajo de personal extranjero en virtud a lo regulado en el presente decreto supremo. Ninguna autoridad administrativa puede exigir requisito adicional.

El personal extranjero sólo podrá iniciar la prestación de servicios luego de la presentación de su contrato ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y obtenida la calidad migratoria habilitante.

La pérdida de la calidad migratoria habilitante constituye una condición resolutoria que extingue automáticamente el contrato de trabajo, en aplicación de lo dispuesto en el literal c) del artículo 16 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**Artículo 2.-** Se encuentran exceptuados de los trámites de contratación de personal extranjero, los empleadores que contraten a los extranjeros incluidos en el artículo 3 de la Ley.

El empleador deberá conservar, hasta por un plazo máximo de cinco (5)

años desde la extinción de la relación laboral, los documentos que acrediten que el trabajador se encuentra incurso en alguno de los casos de excepción.

En caso que la Autoridad Administrativa de Trabajo disponga una fiscalización posterior, la documentación debe encontrarse a disposición inmediata de la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

De constatar que el trabajador no se encuentra exceptuado, se requerirá al empleador regularice la situación contractual según la normativa vigente.

**Artículo 12.-** La solicitud de aprobación de los contratos de trabajo de personal extranjero debe acompañar lo siguiente:

- (i) Contrato de trabajo por escrito, preferentemente según modelo;
- (ii) Declaración Jurada, preferentemente según modelo, donde se señala que la contratación de extranjero cumple las condiciones establecidas por la Ley y cuenta con la capacitación o experiencia laboral requerida por la misma; y,
- (iii) Comprobante de pago del derecho correspondiente a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

**Artículo 18.-** Las exoneraciones se tramitan a través del procedimiento de aprobación automática y se consideran aprobadas desde su presentación a través del sistema virtual de contratos de extranjeros.

**Artículo 21.-** Las prórrogas o modificaciones se tramitan bajo el procedimiento de aprobación automática, y se consideran aprobadas desde su presentación a través del sistema virtual de contratos de extranjeros.

**Artículo 25.-** La Autoridad Administrativa de Trabajo encargada del trámite de aprobación de contrato de trabajo de personal extranjero queda a cargo de la fiscalización posterior prevista en el artículo 33 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, sin perjuicio de las actuaciones inspectivas a cargo de la Autoridad Inspectiva del Trabajo competente.”

**Artículo 3.- Refrendo**

El presente decreto supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**Primera.- Vigencia**

El presente decreto supremo entra en vigencia a los treinta (30) días

calendario de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

**Segunda.- Modificación del TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo no mayor a treinta (30) días calendario contados desde la entrada en vigencia del presente decreto supremo, modifica su Texto Único de Procedimientos Administrativos de conformidad con lo previsto en el presente decreto supremo.

**Tercera.- Modificación de formularios aplicables a la contratación de extranjeros**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo no mayor a treinta (30) días calendario contados desde la entrada en vigencia del presente decreto supremo, modifica los formularios aplicables a la contratación de trabajadores extranjeros aprobados mediante Resolución Ministerial N° 021-93-TR, considerando lo previsto en el presente decreto supremo.

**Cuarta.- Normativa complementaria**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo no mayor a treinta (30) días calendario contados desde la entrada en vigencia del presente decreto supremo, por resolución ministerial, emite la normativa complementaria para la implementación de lo establecido en la presente norma.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

**Primera.- Procedimientos en trámite**

Los procedimientos administrativos iniciados antes de la entrada en vigencia de las disposiciones del presente decreto supremo se rigen por las normas vigentes en esta norma.

**Segunda.- De los contratos de trabajo de personal extranjero aprobados**

Los contratos de trabajo de personal extranjero que se hayan aprobado antes de la entrada en vigencia del presente decreto supremo se rigen por la normativa vigente al momento de su obtención hasta su vencimiento.

**DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

**Única.- Derogación de artículos del Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros**

Derogase los artículos 4, 13, 15, 16,17 y 26 del Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, aprobado por Decreto Supremo N° 014-92-TR.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los doce días del mes de setiembre del año dos mil dieciocho.

**MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO**

Presidente de la República

**CHRISTIAN SÁNCHEZ REYES**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**ESTABLECEN DISPOSICIONES PARA LA CONTRATACIÓN  
LABORAL DE PERSONAS DE NACIONALIDAD VENEZOLANA  
CON PERMISO TEMPORAL DE PERMANENCIA - PTP O ACTA DE  
PERMISO DE TRABAJO EXTRAORDINARIO - PROVISIONAL**

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 176-2018-TR**

Lima, 5 de julio de 2018

**VISTOS:** El Informe N° 70-2018-MTPE/2/14.1 de la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo y el Informe N° 1703-2018-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante los Decretos Supremos N° 002-2017-IN, N° 023-2017-IN y N° 001-2018-IN, el Estado peruano ha establecido los lineamientos para el otorgamiento del Permiso Temporal de Permanencia - PTP para las personas de nacionalidad venezolana que se encuentren en el país;

Que, las normas antes indicadas señalan en su artículo 12 que la Superintendencia Nacional de Migraciones comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el otorgamiento del Permiso Temporal de Permanencia - PTP, a efectos que se libere a la persona beneficiaria de las restricciones de carácter laboral;

Que, mediante Resolución de Superintendencia N° 0000165-2018-MIGRACIONES, se dispone la entrega gratuita del "Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario-Provisional" a favor de los ciudadanos venezolanos que formulen o ya se encuentren en trámite de solicitud para el otorgamiento del Permiso Temporal de Permanencia - PTP;

Que, el Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario - Provisional, señalado en el párrafo anterior, habilita al ciudadano venezolano a realizar actividades generadoras de renta de manera subordinada o independiente, por el plazo de sesenta (60) días calendario, susceptible de prórroga automática, hasta la culminación del procedimiento de otorgamiento del Permiso Temporal de Permanencia - PTP; luego de lo cual el acta expedida queda sin efecto;

Que, en tal sentido, corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establecer disposiciones que regulen la contratación laboral de las personas de nacionalidad venezolana que cuentan con el Permiso Temporal

de Permanencia - PTP o con el Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario - Provisional;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Trabajo, de la Dirección General de Trabajo y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el artículo 11 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el inciso d) del artículo 7 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.- Objeto**

La presente resolución ministerial tiene por objeto establecer disposiciones para la contratación laboral de personas de nacionalidad venezolana con Permiso Temporal de Permanencia - PTP o Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario - Provisional.

**Artículo 2.- Ámbito de aplicación**

La presente resolución ministerial se aplica a la contratación laboral de personas de nacionalidad venezolana que cuentan con el Permiso Temporal de Permanencia - PTP o con el Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario - Provisional regulados por las normas emitidas por el Sector Interior.

**Artículo 3.- Régimen laboral aplicable**

La contratación laboral señalada en el artículo anterior se sujeta al régimen laboral de la actividad privada, con las particularidades establecidas por la presente norma.

**Artículo 4.- Liberación de restricciones laborales**

La liberación de las restricciones laborales a que se refiere las normas emitidas por el Sector Interior, no comprenden los límites porcentuales que establece el artículo 4 y la contratación temporal prevista en el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 689, Ley para la contratación de trabajadores extranjeros.

**Artículo 5.- Formalidad y duración del contrato**

5.1 El contrato de trabajo a que se refiere la presente norma, así como sus prórrogas y modificaciones, se celebran por escrito y a plazo determinado.

El plazo que fijen las partes no puede ser superior a la vigencia del Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario - Provisional o del Permiso Temporal de Permanencia - PTP.

- 5.2 La vigencia del Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario - Provisional o del Permiso Temporal de Permanencia - PTP constituyen condiciones necesarias para la celebración del contrato de trabajo, así como para sus prórrogas y modificaciones.
- 5.3 Las partes pueden acordar que el contrato de trabajo se prorrogue automáticamente conforme a la prórroga del Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario - Provisional o del Permiso Temporal de Permanencia - PTP, por igual o menor plazo.
- 5.4 La pérdida de vigencia del Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario - Provisional o del Permiso Temporal de Permanencia - PTP, así como el no otorgamiento de este permiso, según corresponda, constituye una condición resolutoria que extingue automáticamente el contrato de trabajo, en aplicación de lo dispuesto en el literal c) del artículo 16 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

#### **Artículo 6.- Cambio de calidad migratoria**

- 6.1 Durante la vigencia del contrato de trabajo regulado por la presente resolución ministerial, puede iniciarse el procedimiento de aprobación y registro del contrato de trabajo de personal extranjero regulado por el Decreto Legislativo N° 689, Ley para la contratación de trabajadores extranjeros.

La obtención de una calidad migratoria distinta a la otorgada por el Permiso Temporal de Permanencia - PTP supone la sujeción de la relación de trabajo a las disposiciones correspondientes a dicha calidad migratoria.

- 6.2 Si la prestación de servicios se realiza ininterrumpidamente, el tiempo de trabajo acumulado antes de la obtención de la nueva calidad migratoria es considerado para efectos de los derechos y beneficios derivados de la nueva contratación, mas no para la aplicación de los límites temporales de contratación previstos en las normas laborales correspondientes.

#### **Artículo 7.- Fiscalización**

La Autoridad Inspectiva de Trabajo fiscaliza el adecuado cumplimiento de lo establecido en la presente resolución ministerial.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

#### **PRIMERA.- Registro de contratos en trámite**

Los procedimientos de aprobación de contrato de trabajo de personal extranjero iniciados por personas de nacionalidad venezolana al amparo de lo previsto en el Decreto Legislativo N° 689, Ley para la contratación de trabajadores extranjeros, continúan su tramitación conforme a ley.

#### **SEGUNDA.- Deber de información**

La no aprobación del contrato de trabajo de personal extranjero no afecta la contratación laboral de las personas de nacionalidad venezolana que cuentan con el Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario - Provisional o el Permiso Temporal de Permanencia - PTP; lo cual es informado en cada oportunidad por la Autoridad Administrativa de Trabajo a cargo del respectivo procedimiento administrativo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

#### **CHRISTIAN SÁNCHEZ REYES**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**APRUEBAN NORMATIVA COMPLEMENTARIA PARA LA APROBACIÓN, PRÓRROGA O MODIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE PERSONAL EXTRANJERO, A TRAVÉS DEL “SISTEMA VIRTUAL DE CONTRATOS DE EXTRANJEROS - SIVICE”**

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 291-2018-TR**

Lima, 13 de noviembre de 2018

**VISTOS:**

El Informe N° 0151-2018-MTPE/2/14.1 de la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo; el Oficio N° 3662-2018-MTPE/2/14 de la Dirección General de Trabajo; el Informe N° 331-2018-MTPE/4/9.3 de la Oficina de Organización y Modernización; el Memorándum N° 892-2018-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe N° 2756-2018-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, el numeral 5.1 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que dicho Ministerio tiene competencia exclusiva para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de migración laboral;

Que, a través del Decreto Legislativo N° 689, Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros, se establecieron disposiciones que regulan la contratación de personal extranjero en el mercado laboral peruano; asimismo, mediante Decreto Supremo N° 014-92-TR, se aprueba el Reglamento de la Ley de Contratación de Extranjeros, el cual fue modificado posteriormente por el Decreto Supremo N° 023-2001-TR;

Que, el numeral 32.4 del artículo 32 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, establece que son procedimientos de aprobación automática, sujetos a la presunción de veracidad, aquellos que habiliten para el ejercicio continuado de actividades profesionales, sociales, económicas o laborales en el ámbito privado, siempre que no afecten derechos de terceros y sin perjuicio de la fiscalización posterior que realice la administración;

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2018-TR, que modifica el

Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, aprobado por Decreto Supremo N° 014-92-TR, se estableció que la aprobación, prórroga y modificación de contratos de trabajo de personal extranjero se consideran aprobados desde su presentación a través del “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE”;

Que, en la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 008-2018-TR, se establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo no mayor a treinta (30) días calendario contados desde la entrada en vigencia del citado decreto supremo, mediante resolución ministerial, emite la normativa complementaria para la implementación de lo establecido en la citada norma;

Que, en tal sentido, resulta necesario expedir el acto de administración que regule la operatividad del “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE”, plataforma a través de la cual se gestionará la aprobación, prórroga o modificación de los contratos de personal extranjero;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Trabajo, de la Dirección General de Trabajo, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Legislativo N° 689, Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros; el Decreto Supremo N° 014-92-TR, que aprueba el Reglamento de Contratación de Trabajadores Extranjeros; el Decreto Supremo N° 008-2018-TR, que modifica el Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, aprobado por Decreto Supremo N° 014-92-TR; el Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; y el Decreto Supremo N° 004-2014-TR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y su modificatoria;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.- Objeto**

Aprobar la normativa complementaria para la aprobación, prórroga o modificación de los contratos de trabajo de personal extranjero, a través del “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE”, así como sus Anexos.

**Artículo 2.- Administración del Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE**

La administración del “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE” se encuentra a cargo de la Dirección de Migración Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sin perjuicio de las competencias asignadas a las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo en el marco de lo previsto en el artículo 7 del Decreto Legislativo N° 689, Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros.

### **Artículo 3.- Módulos del Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE**

El “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE” contiene 05 módulos, según el siguiente detalle:

**Módulo 01:** Presentación de contrato de personal exceptuado.

**Módulo 02:** Aprobación del contrato de trabajo de personal extranjero.

**Módulo 03:** Aprobación de la prórroga del contrato de trabajo del personal extranjero.

**Módulo 04:** Aprobación de la modificación del contrato de trabajo de personal extranjero.

**Módulo 05:** Consultas.

### **Artículo 4.- Presentación de contrato de trabajo de personal exceptuado por la Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros**

A efectos de cumplir con la formalización de la presentación del contrato de trabajo de personal extranjero exceptuado de la Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros, el empleador ingresa al “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE”, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y realiza los siguientes pasos:

- 4.1 Consigna su clave SOL.
- 4.2 Selecciona el Módulo 01 denominado: “Presentación de contrato de personal exceptuado”.
- 4.3 Ingresa el número y tipo de documento de identidad del trabajador, así como su nombre, apellidos y correo electrónico.
- 4.4 Ingresa la fecha de suscripción del contrato de trabajo.
- 4.5 Adjunta copia del contrato de trabajo debidamente suscrito por las partes. Realizados los pasos descritos, el “Sistema Virtual de Contratos de

Extranjeros – SIVICE” remite de manera automática a los correos electrónicos de la empresa y del trabajador extranjero, la “Constancia de presentación de contrato de trabajo de personal exceptuado por la Ley para la contratación de trabajadores extranjeros”, según Anexo N° 01.

Emitida la constancia, el “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE” remite la alerta de dicha remisión a la Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo correspondiente.

### **Artículo 5.- Aprobación del contrato de trabajo de personal extranjero en el Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE**

Para la aprobación de los contratos de trabajo de personal extranjero, el empleador accede al “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE”, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y realiza los siguientes pasos:

- 5.1 Consigna su clave SOL.
- 5.2 Selecciona el Módulo 02 denominado: “Aprobación de contrato de trabajo de personal extranjero”.
- 5.3 Ingresa los datos identificatorios del empleador, datos identificatorios del trabajador extranjero y los datos mínimos de la contratación, según lo previsto en el Anexo N° 02, y adjunta copia del contrato de trabajo debidamente suscrito por las partes, preferentemente según modelo que se aprueba en calidad de Anexo N° 03.
- 5.4 Confirma con calidad de declaración jurada que la contratación de extranjero cumple las condiciones establecidas por la Ley y cuenta con la capacitación o experiencia laboral requerida por la misma.
- 5.5 Declara si se encuentra o no exonerado de los porcentajes limitativos. De considerar que se encuentra exonerado, debe marcar con carácter de declaración jurada, alguna de las siguientes opciones:
  - a) Cuando se trate de personal profesional o técnico especializado.
  - b) Cuando se trate de personal de dirección y/o gerencial de una nueva actividad empresarial o en caso de reconversión empresarial, debiendo describir en qué consiste la nueva actividad empresarial o reconversión empresarial según lo dispuesto en el artículo 19 del reglamento de la Ley.
  - c) Cuando se trate de profesores contratados para la enseñanza superior, o de enseñanza básica o secundaria en colegios particulares extranjeros, o de enseñanza de idiomas en colegios particulares nacionales, o en centros

especializados de enseñanza de idiomas.

- d) 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.
  - e) Cualquier otro caso que se establezca por Decreto Supremo, siguiendo los criterios de especialización, calificación, o experiencia.
- 5.6 En caso no se encuentre exonerado de los porcentajes limitativos, el empleador debe consignar en calidad de Declaración Jurada:
- a) Que el trabajador extranjero a contratar se encuentra dentro del límite del 20% de trabajadores de la empresa.
  - b) Que la remuneración del trabajador extranjero se sujeta al límite del 30% del total de la planilla de sueldos y salarios de la empresa.
- 5.7 Ingresar el número y fecha de comprobante de pago del derecho correspondiente a la Autoridad Administrativa de Trabajo respectiva, así como el número de la Oficina del Banco de la Nación o la entidad bancaria en que realizó el pago correspondiente.

Realizado los pasos descritos, el empleador graba los datos y el "Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE", remite de manera automática a los correos electrónicos de la empresa y del trabajador extranjero, la "Constancia de aprobación de contrato de trabajo de personal extranjero", según Anexo N° 04. Emitida la constancia, el "Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE", remite la alerta de dicha remisión a la Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo correspondiente.

#### **Artículo 6.- Aprobación de la prórroga del contrato de trabajo de personal extranjero**

La prórroga del contrato de trabajo de personal extranjero se solicita durante la vigencia del contrato de trabajo de personal extranjero y no excede el plazo de tres (3) años. Para la aprobación de la prórroga de los contratos de trabajo de personal extranjero, el empleador accede al "Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE", a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y realiza los siguientes pasos:

- 6.1 Consigna su clave SOL.
- 6.2 Selecciona el Módulo 03 denominado: "Aprobación de la prórroga del contrato de trabajo del personal extranjero".
- 6.3 Digita el número de la constancia de aprobación de contrato de trabajo de personal extranjero o el número de documento de identidad del trabajador

extranjero y consigna la fecha hasta la cual será prorrogado el contrato de trabajo de personal extranjero.

- 6.4 Consigna, en calidad de declaración jurada, que solo se modificará el plazo del contrato de trabajo, y adjunta copia de la prórroga del contrato de trabajo debidamente suscrito por las partes, preferentemente según modelo que se aprueba en calidad de Anexo N° 05.
- 6.5 Ingresar el número y fecha de comprobante de pago del derecho correspondiente a la Autoridad Administrativa de Trabajo respectiva, así como el número de la Oficina del Banco de la Nación o la entidad bancaria en que realizó el pago correspondiente. Realizado los pasos descritos, el empleador graba los datos y el "Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE", remite de manera automática a los correos electrónicos de la empresa y del trabajador extranjero, la "Constancia de aprobación de prórroga del contrato de trabajo de personal extranjero", según Anexo N° 06. Emitida la constancia, el "Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE", remite la alerta de dicha remisión a la Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo correspondiente.

#### **Artículo 7.- Aprobación de la modificación del contrato de trabajo de personal extranjero**

Para la modificación del contrato de trabajo de personal extranjero, el empleador accede al "Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE", a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y realiza los siguientes pasos:

- 7.1 Consigna su clave SOL.
- 7.2 Selecciona el Módulo 04 denominado: "Aprobación de la modificación del contrato de trabajo de personal extranjero.
- 7.3 Digita el número de la constancia de aprobación de contrato de trabajo de personal extranjero o el número de documento de identidad del trabajador extranjero.
- 7.4 Adjunta copia de la modificación del contrato de trabajo debidamente suscrito por las partes.
- 7.5 Ingresar el número y fecha de comprobante de pago del derecho correspondiente a la Autoridad Administrativa de Trabajo respectiva, así como el número de la Oficina del Banco de la Nación o la entidad bancaria en que realizó el pago correspondiente. Realizado los pasos descritos, el empleador graba los datos y el "Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE", remite de manera automática a los correos electrónicos de la

empresa y del trabajador extranjero, la “Constancia de aprobación de modificación del contrato de trabajo de personal extranjero, según Anexo N° 07.

Emitida la constancia, el “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE”, remite la alerta de dicha remisión a la Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo correspondiente.

#### **Artículo 8.- Consultas al Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE**

El empleador puede realizar consultas al “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE”, sobre la emisión de constancias, ingresando el número de pasaporte, de carnet de extranjería o número de constancia, a través del Módulo 05, denominado “Consultas”.

La Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo correspondiente también tendrá acceso al Módulo 05, denominado “Consultas”, para las acciones administrativas correspondientes y en caso el trabajador solicite una copia de las constancias emitidas por el SIVICE.

#### **Artículo 9.- Evaluación y análisis trimestrales**

La Dirección de Migración Laboral realiza las evaluaciones y análisis trimestrales respectivos sobre la contratación de trabajadores extranjeros en el Perú, considerando la información ingresada al Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE”.

#### **Artículo 10.- Fiscalización Posterior**

La Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo competente para la emisión de la constancia de presentación de contratos de trabajadores extranjeros exceptuados por ley, la constancia de aprobación del contrato de trabajo, su modificación o prórroga, queda a cargo de la fiscalización posterior, en el marco de lo previsto en el artículo 33 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.

#### **Artículo 11.- De la publicación**

Disponer la publicación de la presente resolución ministerial y su anexo en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe) en la misma fecha de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción el Jefe de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones. Asimismo, dispóngase su difusión a través de las diferentes Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción

del Empleo del territorio nacional.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

#### **Primera.- Vigencia de las reglas de la aprobación automática y simplificación de requisitos**

La aprobación automática prevista en el Decreto Supremo N° 008-2018-TR es aplicable a las solicitudes de aprobación de contratos de trabajo de personal extranjero, así como a la de sus prórrogas y modificaciones, desde la entrada en vigencia de la referida norma.

#### **Segunda.- Implementación progresiva del SIVICE**

El “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE” se implementa de manera progresiva a nivel nacional, e inicia su funcionamiento con la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

#### **Tercera.- Vigencia del SIVITMA**

El “Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino – SIVITMA”, así como sus normas reglamentarias, sigue vigente y es aplicable a los nacionales de Bolivia, Colombia y Ecuador, en el marco de lo establecido por la Decisión 545, Instrumento Andino de Migración Laboral.

#### **Cuarta.- Articulación del SIVICE con otras entidades públicas**

La Dirección de Migración Laboral puede articular el SIVICE con la entidad a cargo de la emisión de la calidad migratoria habilitante, a efecto de remitir información sobre la aprobación de contratos de trabajo de personal extranjero, así como las modificaciones y sus prórrogas, considerando lo previsto en el tercer párrafo del artículo 1 del Decreto Supremo N° 008-2018-TR.

#### **Quinta.- Capacitación La Dirección de Migración Laboral capacita a los empleadores sobre el uso “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE”.**

A nivel regional y local, la capacitación se realizará en coordinación con los gobiernos regionales y locales.

#### **Sexta.- Notificación electrónica requerida para el uso del SIVICE**

El acceso y uso del “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE” requiere la autorización del empleador para el uso de la notificación electrónica, en el marco de lo previsto en el Texto Único Ordenado de La Ley N° 27444.

### LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

LEY N° 28518

#### Sétima.- Vigencia

Lo establecido en la presente Resolución Ministerial, en lo que se refiere al "Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE", entra en vigencia en un plazo no mayor a los sesenta (60) días calendario, contados desde la entrada en vigencia del Decreto Supremo N° 008-2018-TR.

#### DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

##### Única.- Derogación de la Resolución Ministerial N° 021-93-TR

Deróguese la Resolución Ministerial N° 021-93-TR.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

##### CHRISTIAN SÁNCHEZ REYES

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

#### EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

##### POR CUANTO:

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

### LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

#### TÍTULO PRELIMINAR

#### DE LOS PRINCIPIOS, OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

##### Artículo I.- Principios

- I.1 La persona es el centro fundamental de todo proceso formativo; en consecuencia, las modalidades formativas que se desarrollen deben fijarse como meta principal que la persona alcance a comprender su medio social en general y su medio de trabajo en particular, a fin de que esté en condiciones de incidir en estos de manera individual y colectiva.
- I.2 Toda persona tiene derecho de acceder en igualdad y sin discriminación alguna a la formación profesional y que su participación en las diversas modalidades formativas aprobadas le permita mejorar su empleabilidad en el mercado laboral.
- I.3 Resulta imprescindible que la formación recibida se complemente con una adecuada experiencia práctica en el seno de la empresa, debidamente programada por las partes intervinientes en las modalidades formativas aprobadas, confirmando así la necesidad del principio de Adecuación a la Realidad del proceso formativo para asegurar su calidad y pertinencia.

**Artículo II.- Objetivos**

Son objetivos de la presente Ley:

- a. Coadyuvar a una adecuada y eficaz interconexión entre la oferta formativa y la demanda en el mercado de trabajo;
- b. Fomentar la formación y capacitación laboral vinculada a los procesos productivos y de servicios, como un mecanismo de mejoramiento de la empleabilidad y de la productividad laboral y,
- c. Proporcionar una formación que desarrolle capacidades para el trabajo, que permitan la flexibilidad y favorezcan la adaptación de los beneficiarios de la formación a diferentes situaciones laborales.

**Artículo III.- Ámbito de aplicación**

El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende a todas las empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada.

**CAPÍTULO I****DE LAS MODALIDADES FORMATIVAS****Artículo 1.- Modalidades formativas**

Las modalidades formativas son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional.

**Artículo 2.- Tipos de modalidades formativas**

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 3.- Derechos y beneficios**

Las modalidades formativas no están sujetas a la normatividad laboral vigente, sino a la específica que la presente contiene.

**Artículo 4.- Centros de Formación Profesional**

Son entidades especializadas los Centros de Formación Profesional debidamente autorizados por el Ministerio de Educación; los Servicios Sectoriales de Formación Profesional, y otros que se creen con igual finalidad y a los que la Ley les otorgue tales atribuciones.

Asimismo, los Servicios de Formación Profesional debidamente autorizados por el sector de competencia, gestionados por organizaciones, empresas, gremios empresariales y organizaciones sindicales que reúnan los requisitos de calidad y pertinencia según los lineamientos de la Política Nacional de Formación Profesional. Dichas entidades se rigen por sus normas especiales y las que señala la presente Ley.

**CAPÍTULO II****DEL APRENDIZAJE****Artículo 5.- Definición del aprendizaje**

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 autorizado para desarrollar la actividad de formación profesional.

**Artículo 6.- Finalidad**

Mediante esta modalidad se busca complementar la formación específica adquirida en el Centro, así como consolidar el desarrollo de habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral.

**Artículo 7.- Convenio de Aprendizaje**

Es un acuerdo de voluntades, responsabilidades y obligaciones celebrado entre la empresa, el Centro de Formación Profesional y el aprendiz. Pueden celebrar Convenios de Aprendizaje las personas mayores de 14 años, siempre

que acrediten como mínimo haber concluido sus estudios primarios.

#### **Artículo 8.- 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 Centro de Formación Profesional, así como a permitirle asistir a las actividades formativas complementarias programadas por esta institución.

#### **Artículo 9.- El 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 Centro de Formación Profesional.

#### **Artículo 10.- El Centro de Formación Profesional**

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 11.- Del aprendizaje con predominio en la empresa**

Es la modalidad que se caracteriza por realizar mayoritariamente el proceso formativo en la empresa, con espacios definidos y programados de aprendizaje en el Centro de Formación Profesional.

Este aprendizaje con predominio en la empresa se realiza mediante un Convenio de Aprendizaje que se celebra entre:

1. Una empresa patrocinadora.
2. Un aprendiz, siempre que acredite como mínimo haber concluido sus estudios primarios y tener un mínimo de 14 años de edad y
3. Un Centro de Formación Profesional autorizado expresamente para realizar esta modalidad.

El tiempo de duración del convenio guarda relación directa con la extensión de todo el proceso formativo.

#### **Artículo 12.- Del aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Preprofesionales**

Es la modalidad que permite a la persona en formación durante su condición de estudiante aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo.

Este aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional se realiza mediante un Convenio de Aprendizaje que se celebra entre:

1. Una empresa.
2. Una persona en formación y
3. Un Centro de Formación Profesional.

El tiempo de duración del convenio es proporcional a la duración de la formación y al nivel de la calificación de la ocupación.

#### **Artículo 13.- Práctica Profesional**

Es la modalidad que busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.

Este aprendizaje denominado práctica profesional se realiza mediante un Convenio de Práctica Profesional que se celebra entre:

1. Una empresa
2. Una persona que egresa de un Centro de Formación Profesional o Universidad.

El tiempo de duración del convenio no es mayor a doce (12) meses salvo que el Centro de Formación Profesional o Universidad, por reglamento o norma similar, determine una extensión mayor.

El egresado deberá ser presentado a una empresa por el Centro de Formación Profesional o Universidad, quien deberá llevar el registro del número de veces que se acoja a esta modalidad hasta que complete el período máximo de la práctica profesional.

### **CAPÍTULO III**

#### **DE LA CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL**

#### **Artículo 14.- Definición**

La capacitación laboral juvenil 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 15.- Finalidad**

Mediante esta modalidad se busca que el joven entre 16 y 23 años, 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 16.- Convenio de Capacitación Laboral Juvenil**

Por el Convenio de Capacitación Laboral Juvenil, 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, 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 17.- Número máximo de beneficiarios en Capacitación Laboral Juvenil**

El número de beneficiarios en capacitación laboral juvenil no puede exceder al veinte por ciento (20%) del total de personal del área u ocupación específica ni del veinte por ciento (20%) del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa.

Dicho 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.

En el caso de empresas que cuenten con más de tres trabajadores y menos de diez trabajadores, sólo se puede suscribir convenio con un joven beneficiario bajo esta modalidad.

#### **Artículo 18.- Programa de Capacitación Laboral Juvenil. (\*)**

*(\*) Artículo derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1246, publicado el 10 de noviembre de 2016.*

#### **Artículo 19.- Contenido del Programa. (\*)**

*(\*) Artículo derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo*

*N° 1246, publicado el 10 de noviembre de 2016.*

#### **Artículo 20.- Duración del Convenio**

El Convenio de Capacitación Laboral Juvenil 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; y 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.

Los períodos de capacitación laboral intermitentes o prorrogados no pueden exceder en su conjunto de doce (12) meses o veinticuatro (24) meses, según corresponda, en la misma empresa.

#### **Artículo 21.- Sede de la Capacitación**

La Capacitación Laboral Juvenil debe impartirse preferentemente en el propio centro de trabajo o en Centros de Formación Profesional 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 y de los centros educativos que así lo dispongan.

#### **Artículo 22.- Certificado de Capacitación Laboral**

El titular del Certificado de Capacitación Laboral puede obtener con el mismo su correspondiente habilitación laboral técnica, el que será reconocido por el Ministerio de Educación, previo cumplimiento de los requisitos que éste establezca.

### **CAPÍTULO IV**

### **DE LA PASANTÍA**

#### **SUBCAPÍTULO I**

#### **DE LA PASANTÍA EN LA EMPRESA**

#### **Artículo 23.- Definición**

La Pasantía en la empresa 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.

En esta modalidad de formación se ubica tanto a los beneficiarios como a los estudiantes de los últimos grados del nivel de Educación Secundaria de los Centros Educativos que necesiten por razones formativas y curriculares realizar una pasantía en la empresa.

#### **Artículo 24.- Finalidad**

Mediante esta modalidad se busca que el beneficiario refuerce la capacitación laboral adquirida e inicie, desarrolle o mejore las habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral.

#### **Artículo 25.- Del Convenio de Pasantía**

La Pasantía en la empresa se realiza mediante un Convenio de Pasantía que se celebra entre:

1. Una empresa.
2. Un beneficiario de 14 años a más.
3. Un Centro de Formación Profesional o Centro Educativo facultado para realizar esta modalidad. El tiempo de duración del Convenio no es mayor a tres (3) meses.

Por el Convenio de Pasantía, la empresa se obliga a 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 Centro de Formación Profesional y el Programa que respalde el proceso. 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 Centro de Formación Profesional. El Centro de Formación Profesional 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.

### **SUBCAPÍTULO II**

#### **PASANTÍA DE DOCENTES Y CATEDRÁTICOS**

##### **Artículo 26.- 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 Centros de Formación Profesional.

##### **Artículo 27.- Finalidad**

Mediante esta modalidad se busca 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 Centro de Formación Profesional.

##### **Artículo 28.- Del Convenio de Pasantía de Docentes y Catedráticos**

La pasantía de docentes se realiza mediante un Convenio de Pasantía que se celebra entre:

1. Una empresa,
2. Un Docente o catedrático y
3. Un Centro de Formación Profesional.

El tiempo de duración del Convenio no debe superar los tres (3) meses.

Por el Convenio de Pasantía, la empresa se obliga a 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.

El beneficiario se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de la empresa y del Centro de Formación Profesional.

El Centro de Formación Profesional 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.

### **CAPÍTULO V**

#### **DE LA ACTUALIZACIÓN PARA LA REINSERCIÓN LABORAL**

##### **Artículo 29.- 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 30.- Finalidad**

Mediante esta modalidad se busca mejorar la empleabilidad así como las posibilidades de reinserción de trabajadores no ocupados (desempleados del sector público o privado) entre 45 y 65 años, que se encuentren en situación de desempleo prolongado, mayor a doce (12) meses continuos, habiéndose desempeñado como trabajadores sean empleados y/u obreros.

#### **Artículo 31.- Convenio de Actualización para la Reinserción Laboral**

Por el Convenio de Actualización para la Reinserción Laboral, la empresa se obliga a 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.

La empresa tiene la responsabilidad 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.

El beneficiario se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de ésta.

#### **Artículo 32.- Número máximo de beneficiarios en Actualización para la Reinserción Laboral**

El número de beneficiarios en Actualización para la Reinserción Laboral no puede exceder al veinte por ciento (20%) del total de personal del área u ocupación específica ni del diez por ciento (10%) del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa. Dicho límite puede incrementarse en un diez por ciento (10%) adicional, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por beneficiarios con discapacidad. En el caso de empresas que cuenten con más de tres (3) trabajadores y menos de diez (10) trabajadores, sólo se puede suscribir convenio con un adulto bajo esta modalidad. Los beneficiarios deben acreditar su situación de desempleo presentando el último certificado de trabajo, boleta de pago o contrato. La Autoridad Administrativa de Trabajo verifica la información remitida.

#### **Artículo 33.- 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:

1. No pueden ser personas que anteriormente tuvieron un vínculo laboral con la empresa, a menos que haya transcurrido como mínimo un (1) año del cese laboral y en ese lapso no los hubiera ligado relación alguna por servicios personales.
2. Los beneficiarios 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.
3. En ningún caso las empresas deben utilizar esta alternativa como medio de presión o coacción para que trabajadores en actividad accedan a ella.

#### **Artículo 34.- Plan de Entrenamiento y Actualización. (\*)**

*(\*) Artículo derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1246, publicado el 10 de noviembre de 2016.*

#### **Artículo 35.- Contenido del Plan de Entrenamiento y Actualización. (\*)**

*(\*) Artículo derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1246, publicado el 10 de noviembre de 2016.*

#### **Artículo 36.- Servicios complementarios de formación y orientación para la inserción laboral**

Los servicios complementarios de formación y orientación pueden ser brindados por la empresa o combinados con servicios brindados por terceros. En todo caso, deben acreditar la adquisición, actualización y/o mejoras de determinadas competencias y calificaciones.

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.

#### **Artículo 37.- Duración del Convenio**

El Convenio de Actualización para la Reinserción Laboral tiene 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.

#### **Artículo 38.- Sede del entrenamiento y la actualización**

El entrenamiento y actualización para la reinserción laboral debe impartirse en el propio centro de trabajo.

**Artículo 39.- 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 Autoridad Administrativa de Trabajo así como por los servicios de la oferta de los Centros de Formación Profesional Sectoriales.

**Artículo 40.- Certificado de Entrenamiento y Actualización para la Reinserción Laboral**

El titular del certificado de Entrenamiento y Actualización para la Reinserción Laboral puede obtener con el mismo su correspondiente habilitación ocupacional previo cumplimiento de los requisitos que fije la Autoridad Administrativa de Trabajo.

**CAPÍTULO VI**

**NORMAS COMUNES A LAS MODALIDADES FORMATIVAS**

**Artículo 41.- De las obligaciones de las personas en formación**

Son obligaciones de las personas en formación al suscribir el respectivo convenio con la empresa:

1. Obligarse a acatar las disposiciones formativas que le asigne la empresa.
2. Cumplir con diligencia las obligaciones convenidas.
3. Observar las normas y reglamentos que rijan en el centro de trabajo.
4. Cumplir con el desarrollo del programa que aplique la empresa.

**Artículo 42.- De las obligaciones de la empresa**

Son obligaciones de la empresa:

1. (\*)

(\*) *Inciso derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1246, publicado el 10 de noviembre de 2016.*

2. Proporcionar la dirección técnica y los medios necesarios para la formación laboral en la actividad materia del convenio.

3. Pagar puntualmente la subvención mensual convenida.
4. Otorgar el descanso semanal y feriados no laborables debidamente subvencionados.
5. Otorgar un descanso de quince (15) días debidamente subvencionado cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a doce (12) meses.
6. Otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la modalidad formativa.
7. No cobrar suma alguna por la formación.
8. Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de EsSalud o de un seguro privado con una cobertura equivalente a catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta (30) por accidente.
9. Brindar las facilidades para que la persona en formación que desee se afilie facultativamente a un sistema pensionario.
10. Emitir, cuando corresponda, los informes que requiera el Centro de Formación Profesional en que cursa estudios el aprendiz, practicante, pasante o beneficiario.
11. 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.

**Artículo 43.- De las obligaciones de los Centros de Formación Profesional**

Son obligaciones del Centro de Formación Profesional:

1. Planificar y desarrollar los programas formativos que respondan a las necesidades del mercado laboral con participación del Sector Productivo.
2. Dirigir y conducir las actividades de formación, capacitación, perfeccionamiento y especialización del beneficiario en coordinación con la empresa.
3. Supervisar, evaluar y certificar las actividades formativas.
4. Coordinar con la empresa el mecanismo de monitoreo y supervisión de las actividades que desarrolla el beneficiario.

**Artículo 44.- Duración de la Jornada Formativa**

La jornada formativa responde a las necesidades propias de la persona en formación y por ende dependerá del tipo de convenio suscrito, no pudiendo exceder de los siguientes límites:

1. En los Convenios de Aprendizaje:
  - a. Con Predominio en la Empresa: quedará establecida en el convenio y en ningún caso puede superar las ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.
  - b. Con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Preprofesionales: No mayor a seis (6) horas diarias o treinta (30) semanales.
2. En los Convenios de Prácticas Profesionales: No mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.
3. En los Convenios de Capacitación Laboral Juvenil: No mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.
4. En los Convenios de Pasantía: quedará establecida en el convenio y en ningún caso podrá superar las ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

La duración de la jornada formativa para los estudiantes de los últimos grados de nivel de educación secundaria, será la que determine el Ministerio de Educación.

5. En los Convenios de Actualización para la Reinserción Laboral: No mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

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.

**Artículo 45.- Monto de la subvención económica mensual**

La subvención económica mensual no puede ser inferior a una Remuneración Mínima 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:

- a) De la Pasantía, cuya subvención aplicable a estudiantes de educación secundaria es no menor al cinco por ciento (5%) de la Remuneración Mínima. En los demás casos de Pasantías, la subvención mensual no puede ser inferior al treinta por ciento (30%) de la Remuneración Mínima.

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.

- b) De la Actualización para la Reinserción Laboral, cuyos beneficiarios reciben una subvención mensual no menor a dos Remuneraciones Mínimas.

**Artículo 46.- Contenido de los Convenios**

El Convenio se celebra con carácter individual y por escrito y debe contener como mínimo los siguientes datos:

1. Nombre o denominación de la persona natural o jurídica que patrocine la modalidad formativa.
2. 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.
3. Ocupación materia de la capacitación específica.
4. Monto de la subvención económica mensual.
5. Duración del convenio.
6. Causales de modificación, suspensión y terminación del convenio.

*El convenio es puesto en conocimiento de la dependencia correspondiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los quince (15) días de su suscripción. (\*)*

*(\*) Último párrafo derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1246, publicado el 10 de noviembre de 2016.*

**Artículo 47.- Gravámenes y descuentos**

La subvención económica mensual no tiene carácter remunerativo, y no está afecta al pago del Impuesto a la Renta, 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, la subvención económica mensual 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.

La subvención económica constituye gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta.

#### **Artículo 48.- Registro**

Los beneficiarios de las diferentes modalidades formativas deben ser declarados como tales en la planilla electrónica, conforme a la normativa aplicable. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por la Quinta Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1246, publicado el 10 de noviembre de 2016.*

#### **Artículo 49.- Supervisión de las modalidades formativas**

La fiscalización de las modalidades formativas están a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo para verificar su observancia.

#### **Artículo 50.- Restricción a la suscripción de convenios de modalidades formativas**

No es permitido incluir como beneficiario de ninguna de las modalidades formativas contempladas en esta Ley a personas que tengan relación laboral común con sus empleadores, o que empresas de intermediación laboral destaquen personal bajo estas modalidades.

#### **Artículo 51.- Desnaturalización de las modalidades formativas**

Se desnaturalizan las modalidades formativas y se entiende que existe una relación laboral común en los siguientes casos:

1. La inexistencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito.
2. La falta de capacitación en la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades del beneficiario ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio.
3. 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 establecido por la Ley.
4. 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.
5. La presentación de documentación falsa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para acogerse al incremento porcentual adicional, a que se refieren los artículos 17 y 32 o para acogerse a otro tipo de beneficios que la

Ley o su Reglamento estipule.

6. La existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa.
7. El exceso en los porcentajes limitativos correspondientes.

#### **Artículo 52.- 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:

1. El incumplimiento en el otorgamiento de la subvención económica del beneficiario.

2. (\*)

*(\*) Inciso derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1246, publicado el 10 de noviembre de 2016.*

3. (\*)

*(\*) Inciso derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1246, publicado el 10 de noviembre de 2016.*

4. 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 Autoridad Administrativa de Trabajo.
5. No contratar un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes o no asumir directamente el costo de estas contingencias.
6. No otorgar la certificación correspondiente.

#### **Artículo 53.- Sanción a las infracciones**

Las infracciones a que se refieren los artículos 51 y 52 son susceptibles de sanción pecuniaria conforme a la legislación vigente.

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

**Primera.-** Los derechos y obligaciones derivados de la presente Ley se interpretan de conformidad con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

**Segunda.-** Los principios establecidos en el artículo I del Título Preliminar, sirven de criterio interpretativo para resolver las cuestiones controvertidas o de

incertidumbre que puedan suscitarse en la aplicación de la presente normativa, como parámetro para la generación de otras disposiciones y para suplir los vacíos que se presentaren.

**Tercera.-** La presente Ley es de aplicación en lo que corresponda a los Convenios de Formación Laboral Juvenil, Prácticas Preprofesionales y Contratos de Aprendizaje celebrados y presentados ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los que deben adecuarse según disponga el Reglamento de la presente Ley.

**Cuarta.-** El Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debe establecer un mecanismo de coordinación multisectorial que garantice la eficaz ejecución de los acuerdos y objetivos enunciados en la presente Ley, así como la adopción de criterios unitarios en torno a su aplicación. Este mecanismo de coordinación debe ser implementado a través de una Comisión Multisectorial constituida por Resolución del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

**Primera.-** Deróganse el Título I, De la Capacitación para el Trabajo, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, Decreto Supremo N° 002-97-TR, y las demás normas que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

**Segunda.-** La presente Ley será reglamentada mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, en el plazo máximo de noventa (90) días calendario a partir de su publicación.

**Tercera.-** La presente Ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los tres días del mes de mayo de dos mil cinco.

**ÁNTERO FLORES-ARAOZ E.**

Presidente del Congreso de la República

**NATALE AMPRIMO PLÁ**

Primer Vicepresidente del  
Congreso de la República

**AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA**

**POR TANTO:**

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintitrés días del mes de mayo del año dos mil cinco.

**ALEJANDRO TOLEDO**

Presidente Constitucional de la República

**CARLOS FERRERO**

Presidente del Consejo de Ministros

**APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY N° 28518 "LEY SOBRE  
MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES"**

DECRETO SUPREMO N° 007-2005-TR

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Ley N° 28518 del 24 de mayo del 2005, se ha promulgado la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, estableciéndose el marco legal correspondiente;

Que, la Segunda Disposición Transitoria y Final de la Ley N° 28518, señaló que la reglamentación de la misma corresponde al Poder Ejecutivo, emitiendo el respectivo decreto supremo refrendado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Que, en cumplimiento de lo establecido por la Ley N° 28518, y de conformidad con lo dispuesto y en uso de las facultades conferidas por el inciso 8) Artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

**Artículo 1.-** Apruébese el Reglamento de la Ley N° 28518, "Ley Sobre Modalidades Formativas Laborales", que consta de cinco títulos, once capítulos, sesenta artículos, seis disposiciones transitorias y seis disposiciones finales y complementarias los mismos que forman parte integrante del presente Decreto Supremo.

**Artículo 2.-** El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo,

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dieciséis días del mes de setiembre del año dos mil cinco.

**DAVID WAISMAN RJAVINSTHI**

Segundo Vicepresidente de la República  
Encargado del Despacho de la Presidencia  
de la República

**JUAN SHEPUT MOORE**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**REGLAMENTO DE LA LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES**

**TÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.- Denominaciones**

Para los fines del presente reglamento, se entiende por:

- a) Ley: Ley N° 28518 - Ley sobre Modalidades Formativas Laborales.
- b) Reglamento: El presente Decreto Supremo.
- c) MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- d) AAT: Autoridad Administrativa de Trabajo.
- e) CFP: Centro de Formación Profesional.
- f) ESSALUD: Seguro Social de Salud.
- g) DPEFP: Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional.
- h) DIL: Dirección de Inspección Laboral.
- i) MINEDU: Ministerio de Educación.
- j) CETPRO: Centro de Educación Técnico Productivo.
- k) CENFORP: Centro de Formación Profesional - MTPE.
- l) SUNAT: Superintendencia Nacional de Administración Tributaria.

Cuando se haga referencia a un artículo, sin mencionar el dispositivo al cual corresponde, se entenderá referido al presente reglamento.

**Artículo 2.- Conceptos**

Para los fines del presente reglamento se entiende por:

- a) Centro de Formación Profesional: 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 sector de competencia, y a los

que su ley de creación les otorgue tales atribuciones.

- b) Certificación Ocupacional: Reconocimiento formal, otorgado por entidades autorizadas por la AAT, de los conocimientos adquiridos por el beneficiario de la actualización para la Reinserción Laboral y reconocidos por la empresa a través del certificado de entrenamiento y actualización para la Reinserción Laboral.
- c) Empresa Patrocinadora: Entidad que acoge a los aprendices de la modalidad formativa laboral de Aprendizaje con predominio en la Empresa.
- d) Habilitación Ocupacional: Refrendo que realiza la AAT respaldando una certificación ocupacional.
- e) Habilitación Laboral Técnica: Refrendo que realiza el MINEDU al certificado de capacitación laboral y al certificado de actualización para la Reinserción Laboral otorgado por la empresa que permita la convalidación de los aprendizajes en los niveles de Educación Técnico Productiva y Educación Superior.

**Artículo 3.- Ámbito de aplicación y alcances**

El ámbito de aplicación de la Ley y el Reglamento comprende a las empresas, entendidas como toda entidad pública o privada cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

**Artículo 4.- Modalidades Formativas Laborales**

Las modalidades formativas laborales no están sujetas a la normatividad laboral vigente sino a lo dispuesto en la Ley y el presente Reglamento; así como a la Ley General de Educación en lo que resulte aplicable y a otras normas vinculadas a la promoción y formación profesional.

**TÍTULO II**

**MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES**

**CAPÍTULO I**

**MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE APRENDIZAJE**

**Artículo 5.- Modalidades de Aprendizaje**

Pueden ser:

- a. Con predominio en la empresa: Cuando el aprendiz realiza su proceso formativo en la empresa patrocinadora y participa por espacios

determinados en el CFP debidamente autorizado para esta modalidad.

- b. Con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Pre Profesionales: Cuando el practicante realiza su proceso formativo en el CFP y lo complementa participando en la empresa por un tiempo determinado.

**Artículo 6.- Adecuación Formativo Laboral**

Las labores que realice el beneficiario deben estar relacionadas directamente con las áreas que correspondan a su formación académica y al desarrollo de sus capacidades.

**Artículo 7.- Autorización del CFP para la modalidad formativa de Aprendizaje con predominio en la empresa**

Cada sector, según corresponda, autorizará expresamente al CFP el desarrollo de la modalidad formativa laboral de Aprendizaje con predominio en la empresa.

**Artículo 8.- Acreditación de estudios**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 7 de la Ley, las personas de catorce (14) años o más acreditan haber concluido sus estudios de educación primaria mediante copia del certificado de estudios respectivo, que se anexará al Convenio de Aprendizaje para su registro. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 018-2012-TR, publicado el 08 de noviembre de 2012.

**Artículo 9.- De quienes cursan estudios en el extranjero**

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 10.- De los Programas de intercambio en Educación Superior**

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.

**CAPÍTULO II**

**MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE PRÁCTICA PROFESIONAL**

**Artículo 11.- Modalidad formativa laboral de Práctica Profesional**

La Práctica Profesional comprende a los egresados antes de la obtención del título profesional.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley, el egresado puede solicitar al CFP una carta a fin de ser presentado ante una empresa. El CFP otorgará la carta de presentación hasta que el beneficiario cubra el período máximo, según lo dispuesto por la Ley.

#### **Artículo 12.- Adecuación Formativo Laboral**

Las labores que realice el beneficiario deben estar relacionadas directamente con las áreas que correspondan a su formación académica.

#### **Artículo 13.- De quienes culminaron estudios en el extranjero**

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 14.- De los Programas de Intercambio en Educación Superior**

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.

### **CAPÍTULO III**

#### **MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL**

##### **Artículo 15.- Acreditación**

El beneficiario al momento de suscribir el convenio deberá acreditar ante la empresa, mediante declaración jurada, que no sigue estudios de nivel superior durante la vigencia del convenio.

##### **Artículo 16.- Porcentaje limitativo de beneficiarios**

Para establecer el número máximo de beneficiarios señalados en el artículo 17 de la Ley, se tendrá en consideración que el porcentaje limitativo del veinte por ciento (20%), se aplica sobre el total de trabajadores de la empresa con vínculo laboral directo y no debe superar el porcentaje limitativo del veinte por ciento (20%) por área u ocupación específica. Se excluye para efectos del cómputo del porcentaje, al personal que presta servicios a través de empresas especiales de servicios, cooperativas de trabajadores y a otras modalidades contractuales. El

incremento adicional del 10% se aplicará al total de trabajadores de la empresa con vínculo laboral directo.

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° 27050, 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.

#### **Artículo 17.- De las ocupaciones**

Las ocupaciones vinculadas a esta modalidad se clasifican en: ocupaciones básicas, de poca calificación o poca y ninguna complejidad, asociadas a niveles de menor responsabilidad en el ejercicio de la ocupación; y 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 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 seis (6) meses en el caso de las ocupaciones básicas, prorrogable hasta por un período similar; y a veinticuatro (24) meses en el caso de las ocupaciones operativas, según el Anexo N° 01 que forma parte del presente Reglamento.

Si se presentase en el Programa una denominación de la ocupación no incluida 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.

### **CAPÍTULO IV**

#### **MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE PASANTÍA**

##### **Artículo 18.- Tipos de participantes de la modalidad de Pasantía en la Empresa**

- a) Beneficiarios de 14 años o más 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 CETPRO del ciclo básico del MINEDU, de

los CENFORP y de los Centros de Formación Sectorial del ciclo básico.

- b) 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 curriculares prevén pasantía en una empresa.

**Artículo 19.- De la jornada formativa de los estudiantes de Educación Secundaria**

De acuerdo a la nueva currícula de Educación Secundaria la jornada formativa de Pasantía es de dos (2) a cuatro (4) horas diarias y de dos (2) a tres (3) veces por semana y no más de dos (2) meses en las unidades productivas.

**Artículo 20.- Del Programa que respalda la Pasantía**

Se entenderá por Programa que respalda la Pasantía al que se refiere el artículo 25 de la Ley, a los Programas Sociales del Estado que cuenten con un componente de capacitación, orientado a mejorar la empleabilidad de los beneficiarios.

**Artículo 21.- De la acreditación de los CFP**

El Programa facultará al CFP a realizar esta modalidad de acuerdo con sus requerimientos de calificación y selección. La empresa, al presentar el Convenio, adjuntará copia del documento que acredite dicha facultad.

Corresponde al MINEDU facultar a los CETPRO la realización de esta modalidad, siempre y cuando forme parte del currículo formativo.

Corresponde al MTPE facultar a los CENFORP la realización de esta modalidad formativa laboral.

Corresponde a cada Sector facultar al CFP Sectorial el desarrollo de esta modalidad formativa laboral.

**Artículo 22.- De la Modalidad Formativa de la Pasantía de Docentes y Catedráticos**

La Pasantía deberá estar directamente relacionada con la especialidad del docente o catedrático que la realice.

**CAPÍTULO V**

**MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE ACTUALIZACIÓN PARA LA REINSERCIÓN LABORAL**

**Artículo 23.- De los beneficiarios**

Son aquellas personas mayores de 45 años hasta 65 años en situación de desempleo y sin alguna actividad económica dependiente o independiente, en los doce (12) meses previos a la firma del convenio.

**Artículo 24.- De la duración del Convenio**

Bajo cualquier situación, el beneficiario no podrá utilizar dicha modalidad por más de doce (12) meses o de veinticuatro (24) meses como máximo, de ser el caso, y por una sola vez. El beneficiario no podrá realizar esta actividad formativa en más de una empresa.

Si la empresa, aún después de tomar conocimiento que el beneficiario ya no puede hacer uso de esta modalidad, permite que ello ocurra, se entenderá que el convenio ha quedado desnaturalizado.

**Artículo 25.- De la acreditación de la situación de desempleo**

La situación de desempleo se acredita con la documentación establecida en el artículo 32 de la Ley. Adicionalmente el beneficiario 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.

**Artículo 26.- De los porcentajes limitativos de beneficiarios**

Para establecer el número máximo de beneficiarios, señalados en el artículo 32 de la Ley, se tendrá en consideración que el porcentaje limitativo del diez por ciento (10%), se aplica sobre el total de trabajadores de la empresa con vínculo laboral directo y no debe superar el porcentaje limitativo del veinte por ciento (20%) por área u ocupación específica. Se excluye para efectos del cómputo de los porcentajes, al personal que presta servicios a través de empresas especiales de servicios, cooperativas de trabajadores y a otras modalidades contractuales.

El incremento adicional del diez por ciento (10%) se aplicará al total de trabajadores de la empresa con vínculo laboral directo.

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 para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS o el certificado de discapacidad otorgado de acuerdo a lo señalado en la Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad.

#### **Artículo 27.- De la verificación**

La DPEFP o dependencia que haga sus veces, a la recepción del convenio, verificará la información remitida que acredita la situación de desempleo.

### **TÍTULO III**

#### **NORMAS COMÚNES A LAS MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES**

#### **CAPÍTULO I**

#### **CONDICIONES DE LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES EN LA MODALIDAD FORMATIVA LABORAL**

#### **Artículo 28.- De los adolescentes**

Las modalidades formativas señaladas en la Ley y el Reglamento que comprenden a los adolescentes que tienen como edad mínima 14 años hasta que cumplan 18 años, podrán realizar actividades relacionadas a las modalidades formativas laborales, 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 29.- De la jornada formativa**

La jornada de los adolescentes de 14 años no excederá de cuatro (4) horas diarias ni de veinticuatro (24) horas semanales.

La jornada de los adolescentes entre los 15 y 17 años no excederá de seis (6) horas diarias ni de treinta y seis (36) horas semanales, o treinta (30) horas semanales en el caso de Aprendizaje con Predominio en CFP: Prácticas Preprofesionales.

#### **Artículo 30.- De la autorización en horario nocturno**

La DPEFP o la dependencia que haga sus veces, autorizará la realización de actividades en las modalidades formativas laborales, 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 ocho (8) horas.

Los adolescentes no podrán realizar actividades en ninguna de las modalidades formativas laborales en horario nocturno. Excepcionalmente, el Juez podrá autorizar la realización de actividades de las modalidades formativas laborales en horario nocturno, a partir de los 15 años hasta que cumplan 18 años, siempre que éste no exceda de cuatro (4) horas diarias.

#### **Artículo 31.- Del refrigerio**

La empresa otorgará al beneficiario el tiempo de refrigerio en las mismas condiciones en el que es concedido a sus trabajadores.

#### **Artículo 32.- De los descansos**

El descanso al que se refiere el inciso 5) del artículo 42 de la Ley 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.

#### **Artículo 33.- De la subvención económica**

No se podrá pactar una subvención menor a la establecida en la Ley o renunciar a su percepción.

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.

#### **Artículo 34.- De la subvención económica adicional**

El pago de la subvención económica adicional establecida en el inciso 6) del artículo 42 de la Ley, se hará dentro de los quince (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 periodos intermitentes que hubiera realizado la persona en formación en una misma empresa.

#### **Artículo 35.- De las subvenciones previstas en la Ley**

- a. Las subvenciones previstas en la Ley deberán ser otorgadas en dinero, utilizándose los medios de pago usuales en la empresa.
- b. Las subvenciones previstas en la Ley constituyen gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta.

#### **Artículo 36.- De la edad**

Para los casos en que la Ley señale la edad como requisito para acceder o mantenerse en una modalidad formativa laboral, ésta se acreditará únicamente con la presentación del Documento Nacional de Identidad (DNI) y se considerarán los años cumplidos. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 018-2012-TR, publicado el 08 de noviembre de 2012.*

#### **Artículo 37.- De la Inspección de las Modalidades Formativas Laborales**

La DIL o dependencia que haga sus veces, es la encargada de realizar las visitas inspectivas programadas y especiales a efectos de verificar el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley y el Reglamento.

La DIL o dependencia que haga sus veces podrá realizar una inspección especial a solicitud del beneficiario o tercero con legítimo interés.

#### **Artículo 38.- De los Centros de Formación Profesional**

Corresponde a los CFP:

- a. Suscripción del Convenio

El 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 cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del Convenio.

- b. Monitoreo y supervisión

El CFP coordinará con la empresa la periodicidad y ejecución del monitoreo y supervisión, de acuerdo a lo estipulado en el Plan o Programa, según la modalidad formativa laboral.

#### **Artículo 39.- Plazo de pago de la subvención y otros beneficios**

Si a la fecha de la finalización del convenio existiera algún adeudo relacionado a la subvención económica o a cualquier otro beneficio establecido por Ley, el presente Reglamento, o por acuerdo entre las partes, éstos deberán ser cancelados dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes de finalizado el convenio.

#### **Artículo 40.- De la desnaturalización**

La desnaturalización de la modalidad formativa laboral, implica la existencia de una relación laboral.

## **CAPÍTULO II**

### **DE LOS PLANES Y PROGRAMAS**

#### **Artículo 41.- De los Planes**

Los Planes a los que se refiere la Ley 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 y descritos en el artículo 54 del Reglamento.

#### **Artículo 42.- Finalidad del Plan**

El Plan cumple un papel orientador para el logro de los objetivos de la formación en la empresa.

#### **Artículo 43.- Del contenido del Plan**

El Plan contiene como mínimo lo siguiente:

- a. Denominación del Plan: Según la modalidad formativa.
- b. Datos generales: Información general sobre la empresa, el (los) beneficiario(s) y el CFP, según corresponda.

- c. Objetivo del Plan: Consigna lo que debe lograr el beneficiario de acuerdo a lo establecido en la Ley para cada modalidad formativa; debe especificar las competencias y capacidades a desarrollar.
- d. Actividades formativas en la empresa: Contiene información básica sobre el conjunto de funciones y tareas que desarrollará el beneficiario en su proceso formativo.
- e. 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.
- f. Contexto formativo: Breve descripción de las condiciones de infraestructura, ambiente, maquinarias, herramientas, insumos, condiciones de seguridad.
- g. Monitoreo y evaluación: Incluye los criterios de evaluación de desempeño y designación de los responsables del seguimiento.

Sin perjuicio de lo señalado en el presente artículo, deberá darse cumplimiento al contenido exigido por la Ley para cada modalidad.

**Artículo 44.- Plazo de Presentación del Plan de Entrenamiento y Actualización para la Reinserción Laboral**

El Plan al que se refiere el artículo 34 de la Ley deberá ser presentado a la DPEFP, o a quien haga sus veces, para su registro, dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores al fin del plazo establecido por la Ley para su elaboración o de realizada su modificación.

**Artículo 45.- De los Programas**

Los Programas, a los que se refiere el artículo 19 y el inciso 3) del artículo 35 de la Ley, contienen información mínima respecto al desarrollo del proceso formativo, según la modalidad a la que correspondan.

**Artículo 46.- Presentación del Programa Extraordinario de Capacitación Laboral Juvenil**

Para la presentación del Programa Extraordinario de Capacitación Laboral Juvenil, la empresa deberá adjuntar los documentos que acrediten la necesidad de su realización por motivos de ampliación de mercado o expansión de la empresa.

**Artículo 47.- Vigencia del Programa Extraordinario de Capacitación Laboral Juvenil**

El programa Extraordinario de Capacitación concluirá en la misma fecha

que se determine para el Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil.

**Artículo 48.- Del lugar de 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 49.- De la presentación de los 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.

**CAPÍTULO III**

**DE LOS CONVENIOS**

**Artículo 50.- De los convenios, prórrogas y modificaciones**

- a) 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.
- b) El convenio debe ser puesto en conocimiento de la DPEFP para su registro, dentro de los quince (15) días naturales de la suscripción. Sólo podrá ser presentado de manera extemporánea durante su vigencia.

**Artículo 51.- Del contenido de los convenios**

Los convenios deben contener la siguiente información:

- a) Datos generales de las partes;
- b) Fecha de inicio y de término;
- c) Fecha de nacimiento del beneficiario;
- d) Lugar de la ejecución de la actividad formativa laboral;
- e) Correspondencia entre la especialidad del beneficiario y la actividad a desarrollar en la empresa, según la exigencia de la modalidad formativa laboral elegida; y,
- f) Firma original de las partes.

Sin perjuicio de lo señalado en el presente artículo, deberá darse cumplimiento a lo establecido en el artículo 46 de la Ley.

**Artículo 52.- Del lugar de presentación de los convenios**

Los convenios serán presentados ante la DPEFP o quien haga sus veces del lugar donde el beneficiario ejecutará su formación.

**CAPÍTULO IV**

**DEL REGISTRO**

**Artículo 53.- Del Libro Especial y de sus modificaciones**

Los convenios de las distintas modalidades formativas laborales, descritas en el artículo 2 de la Ley, se inscribirán en un único Libro Especial de Convenios de Modalidades Formativas Laborales, previamente autorizado por la DPEFP, o quien haga sus veces. Cuando la actividad formativa laboral se realice en lugar distinto a la sede principal de la empresa, ésta solicitará la autorización de su libro ante la AAT del lugar.

Es facultad de la empresa llevar más de un Libro Especial de Convenios de Modalidades Formativas, en función al centro de trabajo o cualquier otra pauta que considere conveniente, dentro de un criterio de razonabilidad.

Los libros especiales de convenios de modalidades formativas laborales de diferentes centros de trabajo de una misma empresa, podrán ser centralizados y llevados en cualquiera de ellos. En este caso cada centro de trabajo deberá contar con una copia simple del libro que le corresponda, siempre que se encuentre en una circunscripción territorial distinta al de la AAT que autorizó el libro especial de convenios de modalidades formativas laborales.

**Artículo 54.- Del Registro de Planes y Programas**

Una copia del Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil y del Programa Extraordinario de Capacitación Laboral Juvenil, así como del Plan de Reinserción Laboral y sus modificaciones, será presentada a la AAT para su conocimiento y registro.

La AAT puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en las copias a que se refiere el párrafo precedente.

**TÍTULO IV  
DE LAS SANCIONES**

**CAPÍTULO I**

**INFRACCIONES A LAS MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES**

**Artículo 55.- De las sanciones pecuniarias**

En el caso de la infracción señalada en el inciso 5) del artículo 52 de la Ley, se aplicará la sanción pecuniaria correspondiente, si al realizarse una inspección laboral no se acredita la contratación del Seguro contra Enfermedad y Accidente a favor del beneficiario de las modalidades formativas laborales, por contravenir lo prescrito en el inciso 8) del artículo 42 de la Ley.

Sin perjuicio de lo anterior, de ocurrir un accidente o enfermedad, la empresa que no haya contratado el seguro contra Enfermedad y Accidente, deberá asumir directamente el costo de estas contingencias.

De comprobarse incumplimientos de las obligaciones indicadas en los artículos 51 y 52 de la Ley, deberán ser sancionados pecuniariamente. También serán sancionados pecuniariamente los incumplimientos de las obligaciones señaladas en la Ley y el Reglamento, no previstas en los artículos antes citados.

**Artículo 56.- Del grado de las infracciones**

Toda infracción a las obligaciones contenidas en la Ley y el Reglamento, será considerada como de segundo grado, de acuerdo a lo establecido en las normas sobre inspecciones de trabajo.

**Artículo 57.- De la entidad competente**

La entidad competente para fiscalizar y sancionar las infracciones a la Ley sobre modalidades formativas laborales, es la DIL o dependencia que haga sus veces, en aplicación a lo señalado en la normas sobre inspecciones de trabajo.

**TÍTULO V  
CAPÍTULO I  
SEGURIDAD Y SALUD**

**Artículo 58.- Función Orientadora y Preventiva**

La empresa deberá 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.

#### **Artículo 59.- De los equipos de protección**

La empresa deberá proporcionar a los beneficiarios, cuando sea necesario, equipos de protección personal con relación a la actividad a realizar.

La empresa deberá 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.

#### **Artículo 60.- De las 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 de los Niños y Adolescentes.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**PRIMERA.-** Las orientaciones generales para el cumplimiento de las obligaciones de los CFP, señaladas en el Artículo 43 de la Ley, serán definidas por los sectores de competencia.

El MTPE coordinará con el MINEDU y otros sectores e instituciones competentes de la regulación y supervisión de los CFP a fin de alcanzar el adecuado cumplimiento de sus obligaciones.

**SEGUNDA.-** En cumplimiento del artículo 32 de la Ley, el MTPE coordinará con la SUNAT, las acciones a seguir para la verificación de la información referida a la situación de desempleo del beneficiario.

**TERCERA.-** El MTPE coordinará con ESSALUD la implementación, instalación y desarrollo de un programa especial que cubra, como mínimo, los riesgos de enfermedad y accidentes de los beneficiarios que realicen actividades formativas laborales.

**CUARTA.-** El MTPE coordinará con el MINEDU, en un plazo máximo de noventa (90) días hábiles, a fin que ésta última institución establezca los requisitos para la obtención de la habilitación laboral técnica, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley.

**QUINTA.-** El plazo para la adecuación de los convenios suscritos y registrados, a los alcances de las disposiciones sobre modalidades formativas laborales, será de cuarenta y cinco (45) días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación del presente Reglamento en el Diario Oficial El Peruano.

**SEXTA.-** En el presente ejercicio fiscal, y por única vez, las empresas quedan exceptuadas de presentar el Programa de Capacitación Laboral Juvenil a que se refiere el primer párrafo del artículo 18 de la Ley.

En ese sentido, las empresas podrán presentar, por única vez, Programas Extraordinarios de Capacitación Laboral Juvenil sustentados en necesidades distintas a las señaladas en la Ley, cuyo plazo de vigencia se extenderá como máximo hasta el 31 de diciembre de 2006.

#### **DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS**

**PRIMERA.-** El MTPE podrá dictar, mediante resoluciones ministeriales, disposiciones complementarias para la mejor aplicación del presente Reglamento.

**SEGUNDA.-** Los planes, programas, formatos, habilitación ocupacional y actualización del listado de ocupaciones, se regularán mediante Resolución Ministerial.

**TERCERA.-** El MTPE implementará, en el plazo de cuarenta y cinco (45) días hábiles, la "Comisión Multisectorial de Capacitación Laboral y Demanda del Mercado de Trabajo" para el debido cumplimiento de la Cuarta Disposición Complementaria de la Ley.

**CUARTA.-** El MTPE establece los procedimientos de registro o información de las modalidades formativas reguladas por normas especiales.

**QUINTA.-** En el caso de las micro empresas que se regulen por la Ley de Promoción y Formalización de la micro y pequeña empresa, Ley N° 28015, no será exigible las formalidades de los planes o programas de las modalidades formativas contenidas en la Ley. Para tal efecto bastará con la presentación de un compromiso de capacitación.

**SEXTA.-** El Anexo N° 1 a que se refiere el artículo 17 del Reglamento forma parte de éste. Sus modificatorias serán aprobadas mediante resolución ministerial.

**SÉTIMA.-** Los programas de aprendizaje dual regulados por instituciones creadas por ley, se rigen por sus propias normas. Supletoriamente se aplicarán las disposiciones de la Ley y el Reglamento.

**DICTAN MEDIDAS SOBRE JORNADAS MÁXIMAS DE  
MODALIDADES FORMATIVAS REGULADAS POR LA LEY N°  
28518 ASÍ COMO DE LAS PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES DE  
DERECHO Y DE INTERNADO EN CIENCIAS DE LA SALUD**

**DECRETO SUPREMO N° 003-2008-TR**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 18 de la Constitución Política del Perú establece que la educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual, artística y la investigación científica y tecnológica;

Que, el numeral 22 del artículo 2 de la Carta Política señala que toda persona tiene derecho al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida;

Que, se vienen presentando numerosos casos de abuso en el número de horas en que los estudiantes universitarios en general, y los estudiantes de Derecho en particular, se ven forzados a realizar sus prácticas pre-profesionales, lo que desnaturaliza esta modalidad formativa laboral, en contravención a lo dispuesto en la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, y degrada las condiciones del empleo juvenil, sustituyendo la labor del trabajador por la del practicante sin mínimos derechos laborales;

Que, asimismo, los estudiantes de profesiones de la salud que realizan prácticas pre-profesionales en la modalidad de internado en los establecimientos de Salud del Sector Público a nivel nacional vienen siendo objeto de abuso en cuanto al número de horas en que desarrollan tales labores, incluyendo las guardias nocturnas en los servicios de emergencia, las mismas que en muchos casos se realizan sin contar con un tiempo mínimo de descanso previo y en ausencia del personal médico cirujano obligado a prestarlas, lo que pone en grave peligro la salud de los internos y la de los pacientes;

Que, frente a ello, resulta necesario disponer medidas que aseguren la adecuada realización de estas actividades, evitando que ocurran excesos que las desnaturalicen;

De conformidad con lo establecido en el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

**Artículo 1.- Jornada máxima en las modalidades formativas reguladas por la Ley N° 28518**

Las personas que se capacitan bajo alguna modalidad formativa regulada por la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, no pueden desarrollar su actividad excediendo las jornadas específicas establecidas en la referida Ley, ni realizar horas extraordinarias. La vulneración de este derecho constituye un supuesto de fraude tipificado en el numeral 6 del artículo 51 de la Ley N° 28518.

**Artículo 2.- Jornada máxima en las prácticas preprofesionales de Derecho**

Los estudiantes de Derecho desarrollarán sus prácticas pre-profesionales en un máximo de 6 horas diarias o 30 semanales. El incumplimiento de esta disposición se reputará como una desnaturalización de dicha modalidad formativa laboral, entendiéndose que existe una relación laboral común de conformidad con el Principio de Primacía de la Realidad y lo establecido en el numeral 6 del artículo 51 de la Ley N° 28518; sin perjuicio de la sanción pecuniaria que corresponda.

**Artículo 3.- Jornada máxima en las prácticas pre-profesionales de internado en Ciencias de la Salud**

- 3.1 Los estudiantes de Ciencias de la Salud que desarrollan prácticas pre-profesionales en la modalidad de internado en los establecimientos de salud del Sector Público, tienen una jornada máxima de 6 horas diarias, 36 horas semanales o 150 horas mensuales, incluyendo las guardias nocturnas.
- 3.2 Para tal efecto, los referidos establecimientos implementarán mecanismos de control que registren la hora de ingreso y salida de los internos.
- 3.3 El 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 salida al servicio de emergencia. Los internos no sustituirán bajo ningún concepto al personal médico cirujano o profesional 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.
- 3.4 Los titulares o responsables de los establecimientos de salud, según corresponda, quedan encargados del estricto cumplimiento de lo dispuesto en los párrafos precedentes, bajo responsabilidad.

**Artículo 4.- De la fiscalización y supervisión**

- 4.1 El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo fiscaliza lo dispuesto en los artículos 1 y 2 del presente Decreto Supremo, inspecciona 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.
- 4.2 El Ministerio de Salud, como ente rector del Sistema de Salud, dictará las medidas necesarias que garanticen el estricto cumplimiento del derecho a la jornada máxima de los practicantes en la modalidad de internado en los establecimientos de salud del Sector Público a nivel nacional.
- 4.3 El Ministerio de Salud, las Direcciones Regionales de Salud, el Seguro Social de Salud - ESSALUD, el Ministerio de Defensa y el Ministerio del Interior, dispondrán la presencia permanente de supervisores en los establecimientos de salud bajo su ámbito, que permitan dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 3 del presente Decreto Supremo.

**Artículo 5.- Medidas Complementarias**

Los Ministerios de Trabajo y Promoción del Empleo y de Salud, quedan facultados a dictar las medidas complementarias que sean pertinentes para la mejor aplicación y cumplimiento de lo dispuesto en el presente Decreto Supremo.

**Artículo 6.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo será refrendado por los Ministros de Trabajo y Promoción de Empleo y de Salud.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinte días del mes de mayo del año dos mil ocho.

**ALAN GARCÍA PÉREZ**

Presidente Constitucional de la República

**MARIO PASCO COSMÓPOLIS**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**HERNÁN GARRIDO-LECCA M.**

Ministro de Salud

**APRUEBAN LISTADO DE OCUPACIONES BÁSICAS Y OPERATIVAS  
- MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE CAPACITACIÓN  
LABORAL JUVENIL Y DEROGAN LA R.M. N° 167-2010-TR  
RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 199-2011-TR**

Lima, 15 de julio de 2011

VISTOS: El Oficio N° 413-2011-MTPE/3/19 de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y el informe N° 13-2011-MTPE-BHFG de la Dirección de Formación Profesional y Capacitación Laboral; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 17 del Reglamento de la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, aprobado Mediante Decreto Supremo N° 007-2005-TR, establece que las ocupaciones vinculadas a la Modalidad Formativa Laboral de Capacitación Laboral Juvenil se clasifican en Ocupaciones Básicas y Operativas;

Que, la segunda Disposición Final y Complementaria del Reglamento de la Ley N° 28518, establece que Los planes, programas formatos, habilitación ocupacional y actualización del listado de ocupaciones, se regularán mediante Resolución Ministerial;

Que, en atención a las consideraciones expuestas, mediante Resolución Ministerial N° 167-2010-TR, se aprobó el Listado de Ocupaciones Básicas y Operativas - Modalidad Formativa Laboral de Capacitación Laboral Juvenil;

Que, mediante documentos de vistos de la Dirección de Formación Profesional y Capacitación Laboral, luego de efectuar la correspondiente evaluación al listado de nuevas ocupaciones enviada por las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima - Callao, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac; la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tumbes, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Loreto, y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ancash, durante el año 2010; así como las ocupaciones enviadas por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Madre de Dios y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, durante el año 2011; la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación

Laboral concluye que resulta pertinente la incorporación de siete (07) nuevas ocupaciones al Listado de Ocupaciones Básicas y Operativas de Capacitación Laboral Juvenil;

Que, en consecuencia, resulta procedente aprobar el nuevo Listado de Ocupaciones Básicas y Operativas de la Modalidad Formativa Laboral de Capacitación Laboral Juvenil, incorporando las siete (07) nuevas ocupaciones a las que se refieren el considerando anterior;

Que, en mérito a lo expuesto, resulta necesario expedir la resolución que aprueba el nuevo Listado de Ocupaciones Básicas y Operativas de la Modalidad Formativa Laboral de la Modalidad Formativa Laboral de Capacitación Laboral Juvenil:

Con las visaciones del Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la Directora General de Formación Profesional y Capacitación Laboral, y de la Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y

De conformidad con el numeral 8 del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley del Poder Ejecutivo, numeral 11.1 del artículo 11 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Aprobar el Listado de Ocupaciones Básicas y Operativas - Modalidad Formativa Laboral de Capacitación Laboral Juvenil, que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

**Artículo 2.-** Deróguese la Resolución Ministerial N° 167-2010-TR, del 20 de julio del 2010.

**Artículo 3.-** El Listado de Ocupaciones Básicas y Operativas - Modalidad Formativa Laboral de Capacitación Laboral Juvenil a que se refiere el artículo 1 de la presente resolución deberá ser publicado en el Portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, [www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe), y en el Portal del Estado Peruano en la misma fecha en que se publique la presente resolución, siendo responsable de dicha acción la Oficina de Estadística y Tecnología de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**MANUELA GARCÍA COCHAGNE**

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

**APRUEBAN DIRECTIVA “DISPOSICIONES PARA LA VERIFICACIÓN DE LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES EN MATERIA DE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES”**

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 203-2012-TR**

Lima, 16 de agosto de 2012

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 49 de la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, señala que la fiscalización de las Modalidades Formativas Laborales se encuentra a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo;

Que, según el artículo 33 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, constituyen infracciones en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, relacionadas a modalidades formativas, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables;

Que, el artículo 37 de la Ley N° 28806 dispone que no podrá imponerse sanción económica por infracción que no se encuentre previamente tipificada y contenida en el Reglamento;

Que, en cumplimiento del mandato legislativo, el Capítulo V sobre “Infracciones en Materia de Promoción y Formación para el Trabajo”, del Título III del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, desarrolla las infracciones administrativas por incumplimiento de las disposiciones legales y convencionales de trabajo en materia de Modalidades Formativas Laborales;

Que, el artículo 57 del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2010-TR, establece que la Dirección General de Inspección del Trabajo es el ente rector del Sistema Funcional de la Inspección de Trabajo, responsable de proponer y ejecutar las políticas públicas y funciones sustantivas en dicha materia, así como de vigilar y supervisar el cumplimiento de la normativa socio laboral y de procedimiento, en materia de Inspección del Trabajo;

Que, el literal b) del artículo 58 del ROF del MTPE, incluye dentro de las

funciones específicas de la Dirección General de Inspección del Trabajo, el formular las normas nacionales y sectoriales, lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos en materia de Inspección del Trabajo;

Que, el artículo 2 de la Resolución Ministerial N° 124-2012-TR, que establece los criterios para el ejercicio de la función normativa y administrativa de los órganos del Ministerio, señala que la función normativa de naturaleza externa del Ministerio es aquella que tiene por efecto reconocer derechos o establecer deberes para los empleadores y los trabajadores y ciudadanía en general;

Que, el artículo 5 de la Resolución Ministerial N° 124-2012-TR indica que para el trámite de aprobación de directivas de contenido normativo externo, sólo se requieren las visaciones del Viceministerio correspondiente y de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

Que, en tal contexto es necesario aprobar la Directiva General de contenido normativo externo que precise el contenido de las infracciones en materia de Modalidades Formativas Laborales que se encuentran reguladas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, así como establecer las pautas concretas por las que el personal inspectivo se regirá al momento de verificar las Modalidades Formativas Laborales, obteniendo como consecuencia de ello la realización de una labor inspectiva eficaz, eficiente y adecuada al principio de legalidad;

Con las visaciones del Viceministro de Trabajo, de la Directora General de Inspección del Trabajo y del Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el numeral 11.4) del artículo 11 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; los artículos 57 y 58 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2010-TR y el artículo 5 de la Resolución Ministerial N° 124-2012-TR, que establece los criterios para el ejercicio de la función normativa y administrativa de los órganos del Ministerio;

SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aprobar la Directiva General N° 01-2012-MTPE-2-16 denominada "Disposiciones para la verificación de las obligaciones empresariales en materia de modalidades formativas laborales"; la misma que forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

**Artículo 2.-** Disponer que la presente Resolución Ministerial entre en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

**Artículo 3.-** Disponer la publicación de la presente Resolución Ministerial en el Portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.trabajo.gob.pe](http://www.trabajo.gob.pe)) y en el Portal del Estado Peruano ([www.peru.gob.pe](http://www.peru.gob.pe)), en la misma fecha de su publicación, siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**JOSÉ ANDRÉS VILLENA PETROSINO**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

## DISPOSICIONES PARA LA VERIFICACIÓN DE LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES EN MATERIA DE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

### DIRECTIVA GENERAL Nº 01-2012-MTPE-2-16

**Formulada por :** Dirección General de Inspección del Trabajo

**Fecha** 16 Agosto 2012 : Agosto de 2012

#### I. OBJETIVO:

Establecer criterios técnicos para los procedimientos inspectivos que se realicen en materia de Modalidades Formativas Laborales, al amparo de lo dispuesto por la Ley Nº 28518, su Reglamento, así como sus normas modificatorias y complementarias.

#### II. FINALIDAD:

Aprobar un instrumento técnico normativo que desarrolle la tipificación prevista en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y que a su vez permita instruir a los Directores de Inspección del Trabajo o funcionarios que hagan sus veces, Subdirectores de Inspección del Trabajo o funcionarios que hagan sus veces, Jefes Zonales, Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares en los procedimientos de verificación del cumplimiento de las obligaciones en materia de Modalidades Formativas Laborales.

#### III. BASE LEGAL:

- **Código de los Niños y Adolescentes.**
- **Ley Nº 28518,** Ley sobre Modalidades Formativas Laborales.
- **Decreto Supremo Nº 007-2005-TR,** que aprueba el Reglamento de la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales.
- **Ley Nº 28806,** Ley General de Inspección del Trabajo, y sus normas modificatorias.
- **Decreto Supremo Nº 019-2006-TR,** que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, y sus normas modificatorias.
- **Resolución Ministerial Nº 069-2007-TR,** mediante la cual se dictan disposiciones complementarias para el registro de Planes y Programas, y aprueban Modelos y Formatos sobre Modalidades Formativas Laborales.
- **Resolución Ministerial Nº 142-2007-TR,** que modifica la Resolución Ministerial Nº 069-2007-TR.

- **Decreto Supremo Nº 018-2007-TR,** mediante el cual se establecen disposiciones relativas al uso del documento denominado "Planilla Electrónica", y sus normas modificatorias.
- **Resolución Ministerial Nº 061-2008-TR,** que faculta a los Centros de Formación Profesional (CENFORP) de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo la realización de la modalidad formativa laboral de Pasantía en la Empresa.
- **Decreto Supremo Nº 003-2008-TR,** mediante el cual se dictan medidas sobre jornadas máximas de modalidades formativas laborales así como de las Prácticas Preprofesionales de Derecho y de internado en Ciencias de la Salud.
- **Decreto Supremo Nº 003-2010-MIMDES,** que aprueba la Relación de Trabajos Peligrosos y Actividades Peligrosas o Nocivas para la Salud Integral y la Moral de las y los Adolescentes.
- **Resolución Ministerial Nº 199-2011-TR,** que aprueba el Listado de Ocupaciones Básicas y Operativas correspondientes a la modalidad formativa laboral de Capacitación Laboral Juvenil.
- **Resolución Ministerial Nº 205-2011-TR,** que aprueba la Directiva General Nº 001-2011-MTPE-3-19, denominada "Canalización de Convenios de Modalidades Formativas Laborales hacia el Sistema de Inspecciones".
- **Ley Nº 29783,** Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Decreto Supremo Nº 005-2012-TR,** que aprueba el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

La presente Directiva General es de aplicación para todas las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional, las que garantizarán y serán responsables de su cumplimiento.

#### V. DISPOSICIONES GENERALES:

Durante la tramitación de los procedimientos inspectivos en materia de Modalidades Formativas Laborales, se aplicarán los siguientes criterios:

- V.1. En caso de verificarse la desnaturalización de un convenio de modalidad formativa laboral por alguna de las causales del artículo 51 de la Ley Nº 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, el inspector requerirá la incorporación del beneficiario como trabajador en la Planilla Electrónica

o en el Libro de Planilla, sin perjuicio de proponer la multa por la infracción cometida.

- V.2. 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.
- V.3. En caso de verificarse la comisión de cualquier otra infracción administrativa en materia de promoción y formación para el trabajo (artículos 38, 39 y 40 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR), distinta a las mencionadas en los numerales V.1 y V.2 de la presente Directiva General, 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.
- V.4. 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.
- V.5. 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.
- V.6. 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.
- V.7. 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 conforme a la modificación establecida por el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 140-2013-TR, publicada el 14 de agosto de 2013.

## VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS:

### VI.1. Etapa preparatoria de la visita inspectiva

La emisión de la orden de inspección se realizará de conformidad con lo señalado en la Ley N° 28806 (Ley General de Inspección del Trabajo), su Reglamento (aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR), la Directiva N° 05-2011-MTPE-2-16 (Procedimiento para la generación y cierre de órdenes de inspección y orientación) y la Directiva General N° 001-2011-MTPE-3-19 (Canalización de Convenios de Modalidades Formativas Laborales hacia el Sistema de Inspecciones).

Antes de realizar la visita de verificación, el personal inspectivo revisará los

convenios, planes y programas vigentes que se encuentren registrados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, comprobando que los mismos incluyan el contenido mínimo establecido por la Ley N° 28518 (Ley sobre Modalidades Formativas Laborales) y su Reglamento (aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2005-TR). Para este fin, de ser el caso, el inspector podrá solicitar acceder a la información con la que cuente la Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional, o la que haga sus veces, de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo correspondientes, con el objeto que el personal inspectivo pueda realizar la etapa preparatoria de manera efectiva.

Asimismo, el inspector revisará las planillas electrónicas presentadas por la empresa durante la vigencia del convenio de la modalidad formativa laboral, a fin de tomar en cuenta la información consignada en ellas acerca de los beneficiarios.

#### **VI.2. Etapa de actuaciones inspectivas y procedimiento sancionador**

Durante las actuaciones inspectivas, así como durante el procedimiento sancionador, se aplicarán los criterios establecidos en el numeral V de la presente Directiva General.

#### **VI.3. Etapa de planificación de nuevas visitas inspectivas**

La Dirección de Inspección del Trabajo o dependencia que haga sus veces llevará un registro interno de las empresas sancionadas, clasificadas en función del motivo de las multas impuestas en materia de modalidades formativas laborales, dependiendo del estado en el que se encuentre el procedimiento de imposición de la multa, sea en trámite o consentida.

A fin de determinar los casos de reincidencia, se programará el inicio de nuevos procesos inspectivos sobre Modalidades Formativas Laborales destinados a confirmar si las empresas, aún cuando hubieran cumplido con el pago de las multas, persisten en dicha práctica de incumplimiento con sus beneficiarios.

#### **VII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

VII.1 En el caso del listado y de la información que la Dirección de Inspección del Trabajo o dependencia que haga sus veces remita a la Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en cumplimiento de lo dispuesto por la Directiva General N° 001-2011-MTPE/3/19 (Canalización de Convenios de Modalidades Formativas Laborales hacia el Sistema de Inspecciones), los mismos deberán ser remitidos a la Dirección General de Inspección del Trabajo con periodicidad semestral (en los meses de julio y enero de cada año).

VII.2 La Dirección General de Inspección del Trabajo es la encargada de monitorear y supervisar el cumplimiento de la presente Directiva General.



# **INTERMEDIACIÓN Y TERCERIZACIÓN**

## LEY QUE REGULA LA ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS ESPECIALES DE SERVICIOS Y DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJADORES

LEY N° 27626

### EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

#### POR CUANTO:

El Congreso de la República

ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

### LEY QUE REGULA LA ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS ESPECIALES DE SERVICIOS Y DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJADORES

#### Artículo 1.- Objeto de la ley

La presente Ley tiene por objeto regular la intermediación laboral del régimen laboral de la actividad privada, así como cautelar adecuadamente los derechos de los trabajadores.

#### Artículo 2.- Campo de aplicación

La intermediación laboral sólo podrá prestarse por empresas de servicios constituidas como personas jurídicas de acuerdo a la Ley General de Sociedades o como Cooperativas conforme a la Ley General de Cooperativas, y tendrá como objeto exclusivo la prestación de servicios de intermediación laboral.

#### Artículo 3.- Supuestos de procedencia de la intermediación laboral

La intermediación laboral que involucra a personal que labora en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria sólo procede cuando medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización.

Los trabajadores destacados a una empresa usuaria no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa.

#### **Artículo 4.- De la protección del ejercicio de derechos colectivos**

La intermediación laboral será nula de pleno derecho cuando haya tenido por objeto o efecto vulnerar o limitar el ejercicio de derechos colectivos de los trabajadores que pertenecen a la empresa usuaria o a las entidades a que se refiere el Artículo 10.

La acción judicial correspondiente podrá ser promovida por cualquiera con legítimo interés.

#### **Artículo 5.- De la infracción de los supuestos de intermediación laboral**

La infracción a los supuestos de intermediación laboral que se establecen en la presente Ley, debidamente comprobada en un procedimiento inspectivo por la Autoridad Administrativa de Trabajo, determinará que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se entienda que desde el inicio de la prestación de sus servicios los respectivos trabajadores han tenido contrato de trabajo con la empresa usuaria.

#### **Artículo 6.- De los porcentajes limitativos**

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 veinte por ciento del total de trabajadores de la empresa usuaria.

El porcentaje no será aplicable a los servicios complementarios o especializados, siempre y cuando la empresa de servicios o cooperativa asuma plena autonomía técnica y la responsabilidad para el desarrollo de sus actividades.

#### **Artículo 7.- 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.

Los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios o cooperativas, cuando fueren destacados a una empresa usuaria, tienen derecho durante dicho período de prestación de servicios a percibir las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus trabajadores.

#### **Artículo 8.- Supuestos de intermediación laboral prohibidos**

La empresa usuaria no podrá contratar a una empresa de servicios o cooperativa, reguladas por la presente Ley, en los siguientes supuestos:

1. Para cubrir personal que se encuentre ejerciendo el derecho de huelga.
2. Para cubrir personal en otra empresa de servicios o cooperativa, regulada por la presente Ley.

Por Reglamento, se podrá establecer otros supuestos limitativos para la intermediación laboral.

#### **Artículo 9.- Del Registro Nacional de Empresas y Entidades que Realizan Actividades de Intermediación Laboral**

Créase el Registro Nacional de Empresas y Entidades que Realizan Actividades de Intermediación Laboral; (en adelante: "El Registro") a cargo de la Dirección de Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces del Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

#### **Artículo 10.- Obligados a inscribirse en el Registro**

Se consideran empresas y entidades obligadas a inscribirse en el Registro a:

1. Las empresas especiales de servicios, sean éstas de servicios temporales, complementarios o especializados;
2. Las cooperativas de trabajadores, sean éstas de trabajo temporal o de trabajo y fomento del empleo; y,
3. Otras señaladas por norma posterior, con sujeción a la presente Ley.

Para efectos de la presente norma, las empresas y entidades antes señaladas se denominarán "entidades".

#### **Artículo 11.- De las empresas de servicios**

- 11.1 Las empresas de servicios temporales son aquellas personas jurídicas que contratan con terceras denominadas usuarias para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante el destaque de sus trabajadores para desarrollar las labores bajo el poder de dirección de la empresa usuaria correspondientes a los contratos de naturaleza ocasional y de suplencia previstos en el Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

11.2 Las empresas de servicios complementarios son aquellas personas jurídicas que destacan su personal a terceras empresas denominadas usuarias para desarrollar actividades accesorias o no vinculadas al giro del negocio de éstas.

11.3 Las empresas de servicios especializados son aquellas personas jurídicas que brindan servicios de alta especialización en relación a la empresa usuaria que las contrata. 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.

#### **Artículo 12.- De las Cooperativas de Trabajadores**

Las 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 el Título II del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Las Cooperativas de Trabajo y Fomento del Empleo son las que se dedican, exclusivamente, mediante sus socios trabajadores destacados, a prestar servicios de carácter complementario o especializado contemplados en los numerales 2 y 3 del artículo anterior.

#### **Artículo 13.- Obligatoriedad de la inscripción en el Registro**

La inscripción en el Registro es un requisito esencial para el inicio y desarrollo de las actividades de las entidades referidas en el Artículo 10 de la presente Ley.

Su inscripción en el Registro las autoriza para desarrollar actividades de intermediación laboral quedando sujeta la vigencia de su autorización a la subsistencia de su Registro.

La inscripción en el Registro deberá realizarse ante la Autoridad Administrativa de Trabajo competente del lugar donde la entidad desarrollará sus actividades.

#### **Artículo 14.- De la inscripción en el Registro**

Para efectos de la inscripción en el Registro, las entidades deberán presentar una solicitud a la Dirección de Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces, adjuntando la siguiente documentación:

1. Copia de la escritura de constitución, y sus modificaciones de ser el caso, inscrita en los registros públicos;

2. Comprobante de Información Registrada de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Registro Único de Contribuyente - RUC);
3. Copia de la autorización expedida por la entidad competente, en aquellos casos en que se trate de empresas que por normas especiales requieran también obtener el registro o la autorización de otro sector;
4. Copia del documento de identidad del representante legal de la entidad;
5. Constancia policial domiciliaria correspondiente al domicilio de la empresa. En caso de que la empresa cuente con una sede administrativa y uno o varios centros labores, sucursales, agencias o en general cualquier otro establecimiento, deberá indicar este hecho expresamente y acompañar las constancias domiciliarias que así lo acrediten; y,
6. Otras exigidas por norma expresa.

Las empresas de servicios a las cuales se refiere el Artículo 10 de la presente Ley deberán acreditar un capital social suscrito y pagado no menor al valor de cuarenta y cinco (45) Unidades Impositivas Tributarias, o su equivalente en certificados de aportación, al momento de su constitución y, en los casos que corresponda, copia de la resolución de autorización o de registro del sector competente.

Las cooperativas de trabajadores referidas en el inciso 2 del Artículo 10 de la presente Ley, además deberán presentar copia del registro o de la autorización del sector competente, en el caso de ser necesario debido al tipo de actividades que desarrollan.

#### **Artículo 15.- De la verificación de los datos de la entidad**

La Autoridad Administrativa de Trabajo, de considerarlo pertinente, dispondrá la realización de las diligencias necesarias, a fin de poder constatar la veracidad de la información proporcionada por la entidad.

De verificarse la falsedad de alguna información proporcionada por la entidad, la inscripción solicitada será automáticamente denegada, o de ser el caso cancelado el registro, sin perjuicio del ejercicio de las acciones legales que podría derivarse.

#### **Artículo 16.- De la constancia de inscripción en el Registro**

De proceder la inscripción solicitada por la entidad, la Autoridad Administrativa de Trabajo expedirá una constancia de inscripción, dando cuenta de la vigencia de dicha inscripción, del o de los domicilios de la entidad y de las actividades a las cuales ésta puede dedicarse.

La inscripción en el Registro tendrá una vigencia máxima de 12 (doce) meses, plazo a cuyo vencimiento quedará sin efecto de forma automática.

#### **Artículo 17.- Registro y aprobación de los contratos**

Las entidades reguladas por la presente Ley 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.

Mediante Reglamento se establecerá el procedimiento y plazos para cumplir con la presente obligación.

#### **Artículo 18.- Deber de información trimestral**

Las entidades reguladas por la presente Ley se encuentran obligadas a presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo la información según el formato que para tal efecto deberá ser aprobado mediante Reglamento del Sector.

#### **Artículo 19.- De la renovación de la inscripción en el Registro**

Las entidades, antes del vencimiento de su inscripción en el Registro, podrán solicitar su renovación, adjuntando para este efecto una Declaración Jurada de cumplimiento de los requisitos exigidos por ley, señalando el domicilio actual, de conformidad con el inciso 5 del Artículo 14 de la presente Ley. La verificación de los requisitos se realiza mediante visita inspectiva.

En este caso, la constancia de renovación de la inscripción consignará como fecha de inicio el día inmediato posterior al término de la vigencia de la anterior.

#### **Artículo 20.- Comunicación de la variación de datos de la entidad**

Cuando la entidad varíe su domicilio o razón social o amplíe su objeto social, deberá comunicarlo a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los 5 (cinco) días hábiles de producido el hecho.

#### **Artículo 21.- Pérdida de vigencia de la inscripción en el Registro**

La inscripción en el Registro quedará sin efecto en los siguientes casos:

1. El vencimiento de su plazo, sin que se haya tramitado oportunamente su renovación;
2. El incumplimiento reiterado o de particular gravedad de sus obligaciones laborales, determinado de acuerdo a lo establecido por la presente norma;

3. El incumplimiento del deber de información al cual se refieren los Artículos 17 y 19 de la presente Ley;
4. La pérdida de alguno de sus requisitos legales necesarios para su constitución o subsistencia;
5. A solicitud de la propia entidad; y,
6. Otras señaladas por norma posterior.

En los casos del inciso 1, el Registro quedará sin efecto de forma automática; mientras que en los demás supuestos deberá ser declarada por resolución expresa de la Dirección de Empleo y Formación Profesional.

#### **Artículo 22.- De la apelación de la resolución de cancelación de inscripción en el Registro**

La resolución que deja sin efecto la inscripción en el Registro de una entidad podrá ser apelada dentro del plazo de los 3 (tres) días hábiles de su notificación, siendo resuelto dicho recurso en segunda y última instancia por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social.

#### **Artículo 23.- Del incumplimiento de las obligaciones laborales que origina la pérdida de vigencia del Registro**

Para efectos del inciso 2 del Artículo 21 constituye incumplimiento de obligaciones laborales:

1. El incumplimiento a los derechos y beneficios correspondientes al trabajador, constatados en un procedimiento inspectivo y que hayan dado lugar a la aplicación de una resolución de multa.
2. El incumplimiento de un acuerdo conciliatorio suscrito en un procedimiento tramitado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.
3. El incumplimiento de un laudo o resolución judicial firme que ordene el pago de derechos y beneficios a los trabajadores o de las obligaciones contenidas en el acta de conciliación suscrita de acuerdo a la Ley de Conciliación Extrajudicial.
4. Otros casos de incumplimiento manifiesto establecidos en el Reglamento.

#### **Artículo 24.- De la fianza**

Las empresas de servicios o las cooperativas, reguladas en la presente Ley, cuando suscriban contratos de intermediación laboral deberán conceder

una fianza, que garantice el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores destacados a la empresa usuaria.

La fianza será regulada por la Autoridad Administrativa de Trabajo y en el Reglamento se establecerá los requisitos, plazos, porcentajes y mecanismos de ejecución y liberación de la garantía.

#### **Artículo 25.- De la responsabilidad solidaria**

En caso de que la fianza otorgada por las entidades resulte insuficiente para el pago de los derechos laborales adeudados a los trabajadores destacados a las empresas usuarias, éstas serán solidariamente responsables del pago de tales adeudos por el tiempo de servicios laborado en la empresa usuaria.

#### **Artículo 26.- Obligaciones de las empresas usuarias**

26.1 Las empresas usuarias que contraten con una entidad se encuentran obligadas a solicitar la constancia de inscripción vigente de ésta, debiendo retener en su poder copia de la misma durante el tiempo de duración del contrato que las vincule.

En caso de que operen con sucursales, oficinas, centros de trabajo o en general cualquier otro establecimiento de la entidad, la empresa usuaria además deberá requerir copia de la comunicación a la cual se refiere el artículo siguiente.

26.2 En el contrato de locación de servicios que celebren las empresas de servicios o cooperativas con las empresas usuarias se incluirán las siguientes cláusulas:

- a) 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.
- b) Términos del contrato del personal destacado.

El incumplimiento de estas obligaciones será sancionado por la Autoridad Administrativa de Trabajo. Por Reglamento se establecerá el grado de las infracciones, a efectos de calificarlas dentro de la escala establecida por el Decreto Legislativo N° 910 .

#### **Artículo 27.- Apertura de sucursales de las entidades**

En caso de que la entidad con posterioridad a su registro, abra sucursales, oficinas, centros de trabajo o en general cualquier otro establecimiento, deberán comunicarlo dentro de los 5 (cinco) días hábiles del inicio de su funcionamiento.

Si dichos establecimientos se encuentran ubicados en un ámbito de competencia distinto de aquel en el cual se registraron, deben comunicarlo a la Autoridad Administrativa de Trabajo de la jurisdicción donde van a abrir sus nuevos establecimientos, adjuntando copia de su constancia de registro.

El incumplimiento de estas obligaciones determina la inmediata cancelación del Registro, encontrándose esta entidad inhabilitada para desarrollar sus actividades.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS COMPLEMENTARIAS Y FINALES**

**PRIMERA.-** Las entidades que a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley se encontrasen funcionando procederán a registrarse, conforme a lo dispuesto por la presente norma, dentro de los 90 (noventa) días naturales de su vigencia. En caso contrario, se tendrá por cancelada de forma automática su autorización o registro, según sea el caso.

**SEGUNDA.-** *Las empresas usuarias que hayan celebrado contratos de intermediación laboral fuera de los supuestos previstos en la presente Ley gozarán de un plazo de 90 (noventa) días naturales a partir de la publicación de la presente Ley para proceder a la adecuación correspondiente. Vencido el plazo anterior, si no se hubieran adecuado a las normas establecidas por la presente, se entenderá que los trabajadores destacados fuera de los supuestos de esta norma tienen contrato de trabajo con la empresa usuaria desde el inicio del destaque, sin perjuicio de la sanción correspondiente tanto a esta empresa como a la respectiva entidad. (\*)*

*(\*) De conformidad con el artículo 1 de la Ley 27696, publicada el 12 de abril de 2002, se proroga el plazo por 45 días.*

**TERCERA.-** 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.

**CUARTA.-** Los trabajadores de las entidades que a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley se encuentran prestando servicios para una empresa usuaria tendrán derecho de preferencia para ser contratados en forma directa por dicha empresa, durante el plazo de adecuación y luego de 12 (doce) meses de vencido éste.

**QUINTA.-** Derogase los Artículos 50, 51 y 52 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 002-97-TR, el Título V del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, así como cualquier otra norma que se oponga a la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los catorce días del mes de diciembre de dos mil uno.

**CARLOS FERRERO**

Presidente del Congreso de la República

**HENRY PEASE GARCÍA**

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

**AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA**

**POR TANTO:**

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los ocho días del mes de enero del año dos mil dos.

**ALEJANDRO TOLEDO**

Presidente Constitucional de la República

**FERNANDO VILLARAN DE LA PUENTE**

Ministro de Trabajo y Promoción Social

**ESTABLECEN DISPOSICIONES PARA LA APLICACIÓN DE LAS LEYES N°S. 27626 Y 27696, QUE REGULAN LA ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS ESPECIALES DE SERVICIOS Y DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJADORES**

DECRETO SUPREMO N° 003-2002-TR

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Ley N° 27626, Ley que Regula la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores, se establecen los requisitos legales para la realización de actividades de intermediación laboral;

Que, la Ley N° 27626 establece plazos de adecuación para los registros de las entidades que realizan actividades de intermediación laboral, así como para los contratos celebrados entre estas entidades y las empresas usuarias;

Que, mediante la Ley N° 27696, se prorrogó en 45 días los plazos referidos en el párrafo anterior, a fin de que las entidades de intermediación se adecuen a los nuevos requisitos exigidos por la Ley;

Que, es necesario dictar las normas reglamentarias para la mejor aplicación de los dispositivos legales mencionados;

En uso de las facultades conferidas por el Artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

**DECRETA:**

**Artículo 1.- De las definiciones**

**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. (\*)

(\*) Definición conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 008-2007-TR, publicado el 27 de abril 2007, cuyo texto es, a partir del 19 de julio de 2007.

**Actividad complementaria:** Constituye actividad complementaria 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. (\*)

(\*) Definición conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 008-2007-TR, publicado el 27 abril 2007, cuyo texto es, a partir del 19 de julio de 2007.

**Actividad de alta especialización.-** Constituye actividad de alta especialización de la empresa usuaria aquella auxiliar, secundaria o no vinculada a la actividad principal que exige un alto nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados, tal como el mantenimiento y saneamiento especializados.

**Centro de trabajo.-** Es el lugar o lugares donde se encuentran las instalaciones de la empresa usuaria donde el trabajador presta sus servicios.

**Centro de operaciones.-** Es el lugar o lugares donde el trabajador realiza sus labores fuera del centro de trabajo de la empresa usuaria.

**Entidades.-** Son aquellas que tienen por objeto exclusivo destacar a su personal a una empresa usuaria, para prestar servicios temporales, complementarios o de alta especialización, que cumplen con los requisitos de la Ley y están registradas ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

**Intermediación de servicios temporales.-** Consiste en emplear uno o más trabajadores con el fin de destacarlo temporalmente a una tercera persona, natural o jurídica, denominada empresa usuaria, que dirige y supervisa sus tareas.

**Intermediación de servicios complementarios o altamente especializados.-** Consiste en prestar servicios complementarios o especializados por una persona jurídica, que destaca a su personal a una empresa usuaria, para desarrollar labores complementarias o altamente especializadas, en las que esta última no determina ni supervisa sustancialmente las tareas del trabajador destacado.

**Ley.-** Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores.

**Ministerio.-** Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

**Organismo público.-** Se refiere al organismo público sujeto al régimen laboral privado.

**Registro.-** Es el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan

actividades de intermediación laboral.

**Trabajador.-** Se refiere al trabajador subordinado o al socio trabajador destacado a una empresa usuaria.

## Artículo 2.- Objeto social de las entidades de intermediación

Las entidades tienen como objeto exclusivo la prestación de servicios de intermediación laboral.

Las empresas de servicios temporales, complementarios y especializados pueden desarrollar simultáneamente las actividades de intermediación previstas en la Ley, siempre que ello conste así en su Estatuto y Registro.

Las cooperativas de trabajo temporal sólo pueden intermediar para supuestos de temporalidad y las cooperativas de trabajo y fomento del empleo, para actividades complementarias y de alta especialización.

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. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2003-TR, publicado el 24 de mayo de 2003.

## Artículo 3.- Límite porcentual y cualitativo a la intermediación de servicios temporales

Los servicios temporales sólo pueden ser intermediados hasta un 20% de los trabajadores que tienen vínculo laboral directo con la empresa usuaria, y siempre que concurren los supuestos establecidos para los contratos ocasionales y de suplencia, regulados en los Artículos 60 y 61 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral o normas que los sustituyan.

En concordancia con los fines de la Ley y a lo establecido en el Artículo 6 y numeral 11.3 del Artículo 11 de la misma, las empresas de servicios complementarios o especializados, deben asumir plena autonomía técnica y responsabilidad para el desarrollo de sus actividades.

## Artículo 4.- De la tercerización de servicios

No constituye intermediación laboral los contratos de gerencia, conforme al 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 y

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.

Pueden ser elementos coadyuvantes para la identificación de tales actividades 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.

#### **Artículo 4-A.- Desplazamiento de personal a unidades de producción de una empresa principal**

Los contratos que ejecutan alguna de las modalidades establecidas en el artículo 4 del presente decreto supremo, con desplazamiento de personal a las unidades productivas o ámbitos de la empresa principal, no pueden tener por objeto afectar los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores, y deben constar por escrito, especificando cuál es la actividad empresarial a ejecutar y en qué unidades productivas o ámbitos de la empresa principal se realiza.

Las empresas que desplazan personal deben contar con recursos económicos suficientes para garantizar el pago de obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores desplazados. (\*)

*(\*) Artículo incorporado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 020-2007-TR, publicado el 20 de septiembre de 2007.*

#### **Artículo 4-B.- Desnaturalización**

La contratación de servicios que incumpla las disposiciones del artículo 4 del presente decreto supremo, o que implique una simple provisión de personal, origina que los trabajadores desplazados tengan una relación de trabajo directa con la empresa principal. (\*)

*(\*) Artículo incorporado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 020-2007-TR, publicado el 20 de septiembre de 2007.*

#### **Artículo 4-C.- Garantía de derechos laborales**

Los trabajadores bajo contratos de trabajo sujetos a modalidad, conforme al artículo 79 de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, tienen iguales derechos que los trabajadores contratados a tiempo indeterminado. Este derecho se aplica a los trabajadores desplazados en una tercerización de servicios, que estén bajo contratos de trabajo sujetos a modalidad, respecto de su empleador.

Los trabajadores desplazados en una tercerización de servicios, cualquiera

fuere la modalidad de contratación laboral utilizada, como todo trabajador contratado a tiempo indeterminado o bajo modalidad, tienen respecto de su empleador derecho a la libre sindicación, negociación colectiva y huelga; a la indemnización por despido arbitrario, a la indemnización por resolución arbitraria del contrato sujeto a modalidad, reposición por despido nulo y el pago de remuneraciones devengadas, cuando corresponda.

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 la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva, interferir en la actividad de las organizaciones sindicales, sustituir trabajadores en huelga o afectar la situación laboral de los dirigentes amparados por el fuero sindical.

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, incluyendo los referidos en el párrafo segundo del presente artículo, a impugnar las prácticas antisindicales, incluyendo aquellas descritas en el párrafo tercero del presente artículo, a la verificación de la naturaleza de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de acuerdo al artículo 77 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a impugnar la no renovación de un contrato para perjudicar el ejercicio del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva o en violación del principio de no discriminación, 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.

En las denuncias ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y en las acciones judiciales los trabajadores pueden plantear acumulaciones subjetivas u objetivas para el amparo de sus petitorios y, en general, todo acto procesal en el marco de la legislación de la materia. (\*)

*(\*) Artículo incorporado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 020-2007-TR, publicado el 20 de septiembre de 2007.*

#### **Artículo 5.- Extensión de remuneraciones y condiciones de trabajo**

Las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus trabajadores se extienden a los trabajadores destacados cuando son de alcance general, de acuerdo con la categoría ocupacional o función desempeñada, mientras dure el destaque. No son extensivos los 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.

No 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 6.- Protección de los derechos colectivos**

La nulidad a que se refiere el Artículo 4 de la Ley procede cuando se demuestre en juicio que la intermediación ha tenido como objeto o efecto directo vulnerar o limitar el ejercicio de los derechos colectivos.

#### **Artículo 7.- Requisitos para el Registro**

Son requisitos para el Registro:

- Solicitud según formato dirigida a la Dirección de Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces.
- Copia de la escritura pública de constitución, y sus modificaciones, debidamente inscritas ante la oficina registral respectiva.
- Copia del Comprobante de Información Registrada de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Registro Único de Contribuyentes - RUC).
- Copia de la autorización expedida por la entidad competente, en aquellos casos en que se trate de entidades que requieran un registro o autorización de otro Sector.
- Constancia policial del domicilio o domicilios de la entidad.
- Acreditar un capital social suscrito y pagado mínimo de 45 UIT o su equivalente en certificados de aportaciones, al momento de su constitución.
- Copia del documento de identidad del representante legal de la entidad.
- Declaración respecto del centro de trabajo o centros de trabajo en donde lleva la documentación laboral vinculada con sus trabajadores.
- Pago de la tasa correspondiente.

El capital social mínimo de 45 UIT, que se determina al momento de la constitución de la entidad, no puede ser reducido, y es un requisito necesario para mantener la condición de entidad.

#### **Artículo 8.- Autoridad competente para la inscripción en el Registro**

La inscripción en el Registro debe realizarse ante la Autoridad Administrativa de Trabajo competente del lugar donde la entidad tenga señalado su domicilio.

La inscripción debe realizarse ante la Autoridad Administrativa de Trabajo de la localidad donde se encuentre la sede principal de la entidad.

Cuando la entidad desarrolle actividades en lugares ubicados en una jurisdicción distinta a la que otorgó el Registro, la entidad debe comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo del lugar donde desarrolla su actividad sobre la existencia y vigencia de su Registro, anexando la constancia correspondiente.

#### **Artículo 9.- Constancia de Registro**

Este documento certifica que la entidad está inscrita ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. Contiene la información siguiente:

- La denominación o razón social.
- Nombre del representante legal.
- Fecha de inscripción y de caducidad del Registro.
- Actividad que puede desarrollar a través de la intermediación laboral.
- Supuestos de intermediación autorizados.
- Especificación del lugar o lugares donde desarrollará sus actividades.

#### **Artículo 10.- Pérdida del Registro**

La Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional publicará en el diario oficial, con periodicidad semestral, la relación de las entidades cuyo Registro haya sido cancelado o hubiere caducado.

#### **Artículo 11.- De los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores destacados**

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 quince (15) días naturales de suscritos, y se regulan por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento.

En el caso de las cooperativas de trabajo la obligación se considera cumplida con la presentación de la declaración jurada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo en la que debe constar la nómina de trabajadores destacados a la empresa usuaria, la misma que se presenta dentro de los quince (15) días

naturales de producido el destaque.

### **Artículo 12.- Del procedimiento**

El registro de los contratos de locación de servicios celebrados entre la empresa usuaria y las entidades a que se refiere el Artículo 17 de la Ley, se sujeta al siguiente procedimiento:

- 1.- Se presentan con la solicitud, según formato, dirigida a la Dirección de Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces.
- 2.- El plazo para cumplir con dicha obligación es de quince (15) días naturales desde su suscripción.
- 3.- En caso de presentación extemporánea se abona la tasa respectiva, sin perjuicio de la multa correspondiente.

### **Artículo 13.- Obligaciones de las empresas usuarias**

*El incumplimiento de las obligaciones reguladas en el numeral 26.1 del Artículo 26 de la Ley, así como la contratación de una entidad sin registro vigente es una infracción de tercer grado, conforme lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador. (\*)*

*El incumplimiento de las obligaciones reguladas en el numeral 26.2 del Artículo 26 de la Ley son infracciones de primer grado, conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador. (\*)*

*(\*) Párrafos derogados por la Segunda Disposición Final y Transitoria del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, publicado el 29 de octubre de 2006.*

Para efectos de lo dispuesto en el inciso b) numeral 26.2 del Artículo 26 de la Ley, son términos del contrato del personal destacado, la identificación del trabajador destacado, el cargo, la remuneración y el plazo del destaque.

### **Artículo 14.- Infracción a los supuestos de intermediación laboral**

Sin perjuicio de lo expuesto en los Artículos 4 y 8 de la Ley, se considera desnaturalizada la intermediación laboral, y en consecuencia configurada una relación laboral directa con el trabajador y la empresa usuaria, cuando se produzcan cualesquiera de los siguientes supuestos:

- 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, regulados en el Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

- La intermediación para labores distintas de las reguladas en los Artículos 11 y 12 de la Ley.
- La reiterancia del incumplimiento regulada en el primer párrafo del Artículo 13 del presente reglamento. 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.

La verificación de los supuestos establecidos anteriormente son infracciones de tercer grado de la empresa usuaria y de la entidad, respectivamente.

### **Artículo 15.- Pérdida de la vigencia del registro**

La Autoridad Administrativa de Trabajo, de oficio o a pedido de parte, resolverá sobre la pérdida de la vigencia del registro, cuando se verifiquen las causales previstas en el Artículo 21 de la Ley, y el segundo párrafo del Artículo 22 del presente reglamento. Consentida la resolución administrativa que resuelve sobre la pérdida del registro, la entidad de intermediación está legalmente impedida de realizar actividades de intermediación.

### **Artículo 16.- De la Inspección del Trabajo**

La inspección del trabajo en los supuestos de intermediación laboral se puede llevar a cabo en la entidad como en la empresa usuaria, en este último caso se efectuará como diligencia previa. El inspector del trabajo está facultado a solicitar toda la información que se requiera para constatar el cumplimiento de los requisitos legales establecidos en la Ley y en el presente reglamento.

### **Artículo 17.- Clases de Fianza**

La entidad podrá elegir entre alguna de las siguientes clases de fianza para garantizar los derechos de sus trabajadores destacados y el cumplimiento de las obligaciones previsionales:

#### **a) Fianza a nombre del Ministerio**

Es la otorgada por una institución bancaria o financiera a nombre del Ministerio y en favor de los trabajadores destacados; su contenido se rige por lo establecido en el presente reglamento.

#### **b) 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.

Las clases de fianza reguladas en los párrafos anteriores son excluyentes, por lo que la obligación se considera cumplida con la existencia de alguna de ellas.

#### **Artículo 18.- Modalidades de la carta fianza a nombre del Ministerio**

La carta fianza a nombre del Ministerio puede ser de dos clases:

- a) Fianza individual.- Cubre independientemente cada contrato de locación de servicios que se celebre con las empresas usuarias.
- b) Fianza global.- Cubre en conjunto a todos los contratos de locación de servicios celebrados con las empresas usuarias.

#### **Artículo 19.- Determinación del monto y plazo de la fianza a nombre del Ministerio**

La carta fianza, sea individual o global, 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.

La entidad consignará en una declaración jurada, los montos mensuales establecidos en el párrafo anterior.

La carta fianza individual debe tener una vigencia mínima equivalente a la del plazo del contrato de locación de servicios celebrado entre la empresa usuaria y la entidad, más noventa (90) días adicionales posteriores.

La carta fianza global no puede ser inferior a tres meses, debiendo renovarse al 31 de marzo, 30 de junio, 30 de setiembre y 31 de diciembre de cada año.

#### **Artículo 20.- Renovación y reajuste de la carta fianza a nombre del Ministerio**

La renovación de la carta fianza se presenta a éste dentro de los tres (3) días útiles anteriores a la fecha de su vencimiento. Se deberán reajustar cuando varíe el monto mensual establecido en el artículo precedente.

#### **Artículo 21.- Requerimiento de reajuste a nombre del Ministerio**

Si el monto de la carta fianza no se ajusta a lo establecido en el Artículo 19 del presente dispositivo, la entidad debe presentar una adicional por la diferencia existente.

#### **Artículo 22.- De la presentación, recepción y custodia de la carta fianza a nombre del Ministerio**

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 le sean remitidas por las entidades.

De constatarse la falsedad de la información proporcionada en la declaración jurada regulada en el Artículo 19 del presente reglamento, se procede a la cancelación del Registro correspondiente, sin perjuicio de las acciones judiciales a que hubiere lugar.

#### **Artículo 23.- De la devolución de la carta fianza a nombre del Ministerio**

El Ministerio devolverá la carta fianza que obre en su poder:

- a) 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.
- b) En el caso de la carta fianza global, a su vencimiento o luego de transcurridos treinta (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 24.- 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 treinta (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 25.- Ejecución de la carta fianza a nombre del Ministerio**

La carta fianza es ejecutada por el Procurador Público del Ministerio, 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 cubrir dichos adeudos, el Ministerio 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 26.- Alcances de la solidaridad**

La empresa usuaria es solidariamente responsable con la entidad que le destaca trabajadores por los derechos laborales, de origen legal o colectivo, de éstos que no están cubiertos por la fianza.

#### **DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS**

**Primera.-** Los organismos públicos se rigen específicamente por las normas especiales de presupuesto y las de contrataciones y adquisiciones del Estado, por lo que no resultan aplicables las disposiciones sobre fianza y solidaridad.

Es causal de resolución del contrato celebrado entre el organismo público y la entidad, la verificación por parte del organismo público de algún incumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de la entidad. Los organismos públicos deben incluir en sus contratos con las entidades una cláusula resolutoria por la causal mencionada. Dichos organismos están obligados a verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales que tiene la entidad con los trabajadores destacados; para tal obligación podrán solicitar la inspección de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

La entidad cuyo contrato se resuelva por la verificación del supuesto regulado en los párrafos precedentes, quedará inhabilitada para contratar con el Estado. El organismo público correspondiente remite al CONSUCODE copia del acto de resolución, a fin de que se inicie el procedimiento administrativo correspondiente, conforme las normas de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones, su reglamento, y normas modificatorias.

**Segunda.-** El plazo para adecuación a los alcances de la nueva normativa, prorrogado por la Ley N° 27696, vence el día 27 de mayo de 2002, y es aplicable, por relación y concordancia, también para el registro de las entidades en el Ministerio.

**Tercera.-** 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 Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio establece la oportunidad de la calificación, así como los demás requisitos de los procedimientos administrativos para los registros mencionados.

**Cuarta.-** Mediante Resolución Ministerial puede emitirse disposiciones complementarias para la mejor aplicación del presente reglamento.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiséis días del mes de abril del año dos mil dos.

**ALEJANDRO TOLEDO**

Presidente Constitucional de la República

**FERNANDO VILLARÁN DE LA PUENTE**

Ministro de Trabajo y Promoción Social

**APRUEBAN DIRECTIVA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO PARA  
LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE EMPRESAS Y  
ENTIDADES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL - RENEEL**

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 048-2010-TR**

Lima, 19 de febrero de 2010

VISTO:

El Oficio N° 595-2010-MTPE/3/11.2 de la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el numeral 8 del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, corresponde a los Ministros de Estado la función de emitir Resoluciones Ministeriales;

Que, el artículo 61 numeral 61.2 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, establece que toda entidad es competente para realizar las tareas materiales internas necesarias para el eficiente cumplimiento de su misión y objetivos;

Que, el artículo 9 de la Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores, crea el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral - RENEEL;

Que, la Cuarta Disposición Final y Transitoria del Decreto Supremo N° 003-2002-TR, Reglamento de la Ley N° 27626, señala que mediante Resolución Ministerial pueden emitirse disposiciones complementarias para la mejor aplicación del mismo;

Que, la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional ha elaborado una Directiva Nacional que regula el procedimiento a seguir para la inscripción en el RENEEL, la cual contiene disposiciones de carácter general, que desarrollan y complementan los alcances de la Ley N° 27626 y del Decreto Supremo N° 003-2002-TR, por lo que se propone su aprobación;

Con la conformidad de los Viceministros de Trabajo y de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, y las visaciones del Director Nacional de

Promoción del Empleo y de la Directora General (e) de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De acuerdo con el numeral 8 del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y el artículo 12, literal d), del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 173-2002-TR;

SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aprobar la Directiva Nacional N° 001-2010-MTPE/3/11.2 que regula el "Procedimiento para la inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral - RENEEL" y sus Anexos, los cuales constituyen documentos normativos que han sido formulados por la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional.

**Artículo 2.-** La Directiva Nacional N° 001-2010-MTPE/3/11.2 que regula el "Procedimiento para la inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral - RENEEL" y sus Anexos, serán publicados en el portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (<http://www.mintra.gob.pe>), en la misma fecha en que se publique la presente resolución ministerial. La responsabilidad de la publicación en el portal web estará a cargo de la Oficina General de Estadística e Informática.

**Artículo 3.-** Déjense sin efecto todas las normas que se opongan a la presente resolución ministerial.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**MANUELA GARCÍA COCHAGNE**

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

**DIRECTIVA NACIONAL N° 001-2010-MTPE-3-11.2****PROCEDIMIENTO PARA LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE EMPRESAS Y ENTIDADES QUE REALIZAN ACTIVIDADES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL - RENEEL**

Lima, 19 de febrero de 2010

**I. CONSIDERANDO:**

Que, mediante Resolución Ministerial N° 022-2009-TR, se han establecido las pautas para la emisión de directivas normativas de alcance nacional.

Con la visación del Director Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional, de la Directora Nacional de Relaciones de Trabajo, del Director Nacional de Inspección del Trabajo y de la Directora General de la Oficina de Asesoría Jurídica, y los Viceministerios de Trabajo y de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, se eleva al Despacho Ministerial para sus efectos.

**II. ENUNCIADO NORMATIVO U ORDEN MANDATO QUE SE IMPLEMENTA**

De conformidad a la normatividad legal vigente, se propone establecer pautas y procedimientos para la aplicación, evaluación y calificación adecuada de las actividades consideradas como intermediación laboral para la inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral, así como el otorgamiento de la constancia de inscripción en el referido registro, teniendo como base legal lo siguiente:

**Ley N° 26887**, "Ley General de Sociedades" de fecha 09 de diciembre de 1997.

**Ley N° 27314** - "Ley General de Residuos Sólidos" de fecha 21 de julio del 2000.

**Ley N° 27444** - "Ley del Procedimiento Administrativo General" de fecha 11 de abril de 2001.

**Ley N° 27626** - "Ley que regula la actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores" de fecha 09 de enero de 2002.

**Ley N° 27987** - "Ley que faculta al Ministerio de Transportes y Comunicaciones a ejercer la potestad sancionador en el ámbito de los Servicios Postales" de fecha 06 de junio de 2003.

**Ley N° 28256** - "Ley que regula el transporte terrestre de materiales y residuos peligrosos" de fecha 19 de junio de 2004.

**Ley N° 28806** - "Ley General de Inspección del Trabajo" (Título IV Régimen

de Infracciones y Sanciones en Materia de Relaciones Laborales, Seguridad Social y Salud en el Trabajo (capítulos I, II, y III, art. 31 al 42) de fecha 22 de julio de 2006.

**Ley N° 28882** - "Ley de Simplificación de la Certificación Domiciliaria" de fecha 16 de setiembre de 2006.

**Ley N° 29060** - "Ley del Silencio Administrativo" de fecha 7 julio de 2007.

**Decreto Legislativo N° 1029** - "Modifica la Ley del Procedimiento Administrativo General - Ley N° 27444 y la Ley del Silencio Administrativo - Ley N° 29060" de fecha 24 junio de 2008

**Decreto Legislativo N° 1065** - "Modificatoria de la Ley N° 27314" de fecha 27 de junio de 2008.

**Ley N° 29381** - "Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo" de fecha 16 de junio de 2009.

**Decreto Supremo N° 032-1993-TCC** - "Reglamento de Servicios y Concesiones Postales" de fecha 2 de noviembre de 1993.

**Decreto Supremo N° 005-94-IN** - "Aprueban el Reglamento de Servicios de Seguridad Privada" de fecha 12 de mayo de 1994.

**Decreto Supremo N° 022-2001-SA** - "Aprueban Reglamento Sanitario para las actividades de Saneamiento Ambiental en Viviendas y Establecimientos Comerciales, Industriales y de Servicios" de fecha 18 de julio de 2001.

**Decreto Supremo N° 003-2002-TR**, se reglamenta la Ley N° 27626 - "Establecen dispositivos para la aplicación de las Leyes N° s 27626 y 27696, que regulan la actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores" - de fecha **28 de abril de 2002**.

**Decreto Supremo N° 006-2003-TR**, "Modifica el Decreto que estableció disposiciones para la aplicación de las Leyes N° 27626 y 27696, que regulan la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y Cooperativas de Trabajadores" de fecha 24 de marzo de 2003.

**Decreto Supremo N° 046-2003-MTC** - "Aprueban Reglamento de la Ley N° 27987 que faculta al ministerio a ejercer la potestad sancionadora en el ámbito de los Servicios Postales" de fecha 03 de agosto de 2003.

**Decreto Supremo N° 057-2004-PCM** - "Aprueban el Reglamento de la Ley N° 27314, Ley General de Residuos Sólidos" de fecha 28 de abril de 2004.

**Decreto Supremo N° 019-2006-TR**, se reglamenta la Ley General

de Inspección del Trabajo (Capítulo III Infracciones en Materia de Empleo y Colocación, art. 29 al 31 y Capítulo IV Infracciones de Empresas de Intermediación Laboral y Empresas Usuarias, art. 32 al 40) de fecha 29 de octubre de 2006.

**Decreto Supremo N° 008-2007-TR**, “Modificación del artículo 1 del Decreto Supremo N° 003-2002-TR, Reglamento de la Ley que regula la actividad de las Empresas Especiales de Servicios y Cooperativas de Trabajadores” de fecha 27 de abril de 2007.

**Decreto Supremo N° 019-2007-TR**, modifican el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo de fecha 01 de setiembre de 2007.

**Decreto Supremo N° 020-2007-TR**, “Amplían el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-2002-TR, referido a la Tercerización de Servicios”; se incluyen los artículos 4-A, 4-B y 4-C, sobre desplazamiento de personal a unidades de producción de una empresa principal, desnaturalización y garantías de derechos laborales, respectivamente de fecha 20 de setiembre de 2007.

**Decreto Supremo N° 007-2008-TR** - “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” de fecha 30 de setiembre de 2008.

**Resolución Ministerial N° 449-2001-SA-DM** - “Aprueban Normas Sanitarias para Trabajos de Desinsectación, Desratización, Desinfección, Limpieza y Desinfección de Reservorios de Agua, Limpieza de Ambientes y de Tanques Sépticos” de fecha 26 de julio de 2001.

**Resolución Ministerial N° 173-2002-TR** y sus modificatorias - “Aprueban Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo” de fecha 30 de junio de 2002.

**Resolución Ministerial N° 055-2008-TR** - “Modificaciones al TUPA del MTPE” de fecha 20 de febrero de 2008.

**Resolución Ministerial N° 192-2008-TR** - “Modificaciones del TUPA del MTPE” de fecha 3 de julio de 2008.

**Resolución Ministerial N° 237-2009-MINSA** - “Disponen la prepublicación del Reglamento de la Ley N° 27314, Ley General de Residuos Sólidos” - de fecha 19 de abril de 2009.

**Resolución Ministerial N° 021-2010-TR** - “Modificaciones del TUPA del MTPE” de 15 de enero de 2010.

**Directiva N° 001-2007-MTPE-2-11.4**, Directiva Nacional para la Ejecución

del Programa Nacional de Regularización y Verificación de Contratos a Plazo Fijo y su incidencia en el ejercicio de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva de fecha **28 de setiembre de 2007**.

**Directiva N° 002-2007-MTPE-2-11.4**, Directiva Nacional para la Ejecución del Programa Nacional de Fiscalización en las Unidades de producción de las Empresas de fecha 28 de setiembre de 2009.

**Directiva N° 003-2007-MTPE-2-11.4**, Lineamientos para la Obtención de Información y Verificación de Empresas Contratistas y Subcontratistas en el Desarrollo de Inspecciones del Trabajo a nivel nacional de fecha 28 de setiembre de 2007.

**Lineamiento N° 001-2008-MTPE/2/11.4**, Lineamientos a Ejecutar por los Equipos de Inspectores Especializados comisionados a Empresas Mineras de diversas regiones del país de fecha 18 de enero de 2008.

**Lineamiento N° 010-2008-MTPE/2/11.4**, Lineamientos para la adecuada Fiscalización a nivel nacional de Empresas que desarrollan actividades de Intermediación Laboral de fecha 20 de agosto de 2008.

### III. JUSTIFICACIÓN DEL SENTIDO NORMATIVO O DEL ORDEN O MANDATO

De acuerdo a las disposiciones aprobadas por el Decreto Supremo N° 020-2007-TR, que modificó el Reglamento de la Ley N° 27626, “Ley que regula la actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores” aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2002-TR, se hace necesario expedir el instrumento técnico normativo que permita señalar pautas y procedimientos para la aplicación, evaluación y calificación adecuada de las actividades consideradas como intermediación laboral para la inscripción en el RENEEL, así como el otorgamiento de la constancia de inscripción en el referido registro.

- a) Orientar la evaluación y calificación de las actividades consideradas como intermediación laboral, ejecución y supervisión del RENEEL, a través de las Autoridades Administrativas de Trabajo (AAT) en las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional.
- b) Establecer criterios para la evaluación y la calificación uniforme de las actividades de intermediación laboral, conforme al marco legal vigente.
- c) Actualizar y adecuar los formatos que deben ser utilizados para el RENEEL, los que son de uso obligatorio a nivel nacional.

### IV. ALCANCE

La presente Directiva, es de aplicación obligatoria para el procedimiento de

inscripción en el RENEEL, a nivel nacional.

## V. NORMAS

### 5.1 Glosario de Términos

**Actividad principal de la empresa usuaria:** es toda actividad que resulta consustancial al giro del negocio y sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa. Está compuesta por las diferentes etapas del proceso productivo de bienes y prestación de servicios, en cualquier rubro de la actividad económica, tales como: las actividades de exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización, entre otras.

**Actividad complementaria de la empresa usuaria:** es aquella que es de carácter auxiliar, no vinculada a la actividad principal, y cuya ausencia o falta de ejecución no interrumpe la actividad empresarial, tales como: las actividades de vigilancia, seguridad, reparaciones, mensajería externa y limpieza, entre otras. La actividad complementaria no es indispensable para la continuidad y ejecución de la actividad principal de la empresa usuaria.

**Actividad de alta especialización:** es aquella actividad auxiliar, secundaria no vinculada a la actividad principal que exige un alto nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados, tales como: el mantenimiento y saneamiento especializados, entre otros.

**Empresa usuaria:** es aquella persona jurídica o persona natural con negocio, etc., que suscribe contratos de locación de servicios con una o varias entidades de intermediación laboral y que ejerce las facultades de dirección y supervisión de las tareas del personal destacado.

**Saneamiento especializado:** constituyen actividades de saneamiento especializado tales como, la desinsectación, desratización, desinfección, limpieza y desinfección de reservorios de agua - tanques elevados y cisternas - y limpieza de tanques sépticos.

**Contrato de suplencia:** se utiliza para sustituir temporalmente a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa prevista en la legislación laboral o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. El empleador debe reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia. En esta modalidad 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. Su

duración será la que resulte necesaria según las circunstancias, en todo caso, el contrato de suplencia deberá contener la fecha de su extinción.

**Contrato ocasional:** se utiliza para atender necesidades transitorias de la empresa, diferentes a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año.

**El Reglamento:** es el Decreto Supremo N° 003-2002-TR, que reglamenta la Ley N° 27626 - "Establecen dispositivos para la aplicación de las Leyes 27626 y 27696, que regulan la actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores", de fecha 28 de abril de 2002 y sus modificatorias.

**Entidad:** es aquella Empresa Especial de Servicios o Cooperativa de Trabajadores constituida como persona jurídica y cuyo objeto exclusivo es brindar servicios de intermediación laboral, conforme a la definición establecida en el artículo 1° del Reglamento.

**Establecimientos:** operan en el caso que la empresa desarrolle sus actividades en más de un establecimiento, sucursal, agencia, oficina o local de servicios, localizados fuera del ámbito de la sede principal.

**Intermediación laboral:** es la prestación lícita de servicios a través de terceros (Empresas de Servicios o Cooperativas de Trabajo), en la que intervienen trabajadores destacados a la empresa usuaria para desarrollar labores temporales, complementarias o altamente especializadas.

**Autoridad Sector competente:** es la dependencia administrativa que otorga los permisos, autorizaciones, licencias y registros u otros documentos similares, para prestar servicios en el ámbito de su competencia, los cuales constituyen requisitos para la inscripción en el RENEEL.

**Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT):** es la Dirección de Promoción del Empleo de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo o las dependencias que hagan sus veces, a nivel nacional.

Para efectos de la presente Directiva, las definiciones no contempladas en el presente glosario, están las contenidas en el Reglamento.

### 5.2 Criterios a considerar en la calificación de las actividades que pueden ser objeto de la intermediación laboral.

Las AAT aplican los siguientes criterios en la calificación de las solicitudes de inscripción en el RENEEL:

#### a) **Intermediación de servicios temporales:**

- a.1) La intermediación de servicios temporales se produce cuando una entidad constituida de acuerdo a la Ley General de Sociedades o a la Ley General de Cooperativas, emplea a uno o más trabajadores con el fin de destacarlos temporalmente a una empresa usuaria.
- a.2) Los trabajadores destacados no pueden prestar servicios temporales que impliquen la ejecución permanente de las actividades principales de la empresa usuaria, asimismo, en el contrato de locación de servicios deberá constar que el destaque se efectúa bajo la modalidad de ocasionalidad y/o suplencia.
- a.3) El personal destacado bajo modalidad de servicios temporales, no puede exceder el veinte por ciento del total de trabajadores de la empresa usuaria.

**b) Intermediación de servicios complementarios:**

- b.1) Constituyen actividades complementarias de la empresa usuaria aquellas de carácter auxiliar no vinculada a la actividad principal y cuya ausencia o falta de ejecución no interrumpe la actividad empresarial, tales como, las actividades de vigilancia, seguridad, reparaciones, mensajería externa y limpieza, entre otras.

**c) Intermediación de servicios especializados:**

- c.1) Constituyen actividades de alta especialización de la empresa usuaria, aquella auxiliar, secundaria o no vinculada a la actividad principal que exige un alto nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados, tales como, saneamiento especializado (desinsectación, desratización, desinfección, limpieza y desinfección de reservorios de agua - tanques elevados y cisternas - y limpieza de tanques sépticos); mantenimiento, entre otros.

No constituyen intermediación laboral los supuestos establecidos en el artículo 4 del Reglamento.

**5.3 Sobre el domicilio de las Entidades y Registro:**

- a) **Domicilio de las Entidades:** las entidades de intermediación laboral señalan un domicilio principal y los que corresponda a otros establecimientos si los tuviere. Los cambios de domicilio se comunican a la AAT que le otorgó el registro dentro de los cinco (05) días hábiles de producido el hecho.

Las entidades que destaquen trabajadores a las localidades donde no cuente con establecimientos (sucursal, agencia, oficina o local de servicios) autorizados comunicarán este hecho a la AAT o dependencia que haga sus veces, señalando un domicilio para efectos de las notificaciones de ley.

- b) **Registro:** las entidades de intermediación laboral quedan autorizadas para realizar sus actividades una vez obtenido el registro el que se mantiene hasta que dure su vigencia.
- c) **Numeración del Registro:** la numeración del registro es en orden correlativa, tanto para las empresas de servicios como para las cooperativas de trabajadores (sea para inscripción o renovación). La numeración del registro se realiza cada año y es única durante su vigencia. Las modificaciones que se realicen al registro principal no generan una nueva numeración.

**VI. PROCEDIMIENTO:**

El procedimiento para calificar las solicitudes presentadas por las entidades y el otorgamiento de las Constancias de Inscripción en el Registro, es el siguiente:

**6.1. Recepción de documentos:**

Las solicitudes de las entidades que cumplen con los requisitos (**ANEXO 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9**), según corresponda, son ingresadas ante la Oficina de Trámite Documentario (Mesa de Partes) de las AAT, para su respectiva tramitación.

**6.2 Conformación del expediente:**

La AAT abre el expediente con la documentación presentada por las entidades. Ésta debe estar compaginada, foliada y en orden de acuerdo a la fecha de presentación.

Los documentos presentados por las entidades se compaginan en el siguiente orden:

- Solicitud presentada por la entidad.
- Copia literal vigente de la partida electrónica donde conste inscrita la constitución de la empresa de servicios o cooperativa de trabajo, incluyendo las últimas modificaciones del capital social, objeto social, denominación y representante legal.
- Autorización del Sector competente.
- Declaración jurada donde consta el domicilio de la principal y cada establecimiento de la entidad (Ver **ANEXO 10 y 11**).
- Copia del Documento Nacional de Identidad del representante legal (Gerente General u otro representante).
- Declaración jurada respecto del(os) centro(s) de trabajo donde lleva(n) la

documentación laboral vinculada con sus trabajadores (Ver **ANEXO 12**).

- Comprobante de pago de la tasa por el procedimiento.
- Resolución que autoriza el otorgamiento de la Constancia respectiva.
- Constancia de Inscripción en el Registro.
- Constancia de la notificación de entrega del Registro a la entidad.

Los expedientes cuentan con una carátula de acuerdo al **ANEXO 13**.

### 6.3 Evaluación del expediente:

La AAT es responsable de la revisión adecuada de los documentos presentados por las entidades y de la calificación debida de las actividades a ser autorizadas. Para ello, tendrán en cuenta lo siguiente:

- 1) **Solicitud presentada por la entidad:** debe señalar bajo que modalidad se efectúa el destaque del personal a la empresa usuaria, sea por servicios temporales, complementarios o especializados, así como, la descripción específica de las actividades.
- 2) **Registro Único del Contribuyente - RUC:** las entidades consignan el número de RUC en la solicitud que presentan para la inscripción en el Registro. Éste es verificado por la AAT ingresando a la página web de la SUNAT ([www.sunat.gob.pe](http://www.sunat.gob.pe)).
- 3) Verificar que la **copia literal de la partida electrónica de la escritura pública** esté vigente a la fecha de presentación de la solicitud de inscripción. A través de éste documento se constata la siguiente información:
  - Que la denominación o razón social y las siglas, si las tuviere, coincidan con el RUC de la entidad.
  - Que el domicilio de la entidad en su solicitud coincida con el que figura en el RUC y se encuentre en la zona de su competencia.
  - Que el objeto social describa la prestación exclusiva de actividades de intermediación laboral, para la prestación de servicios temporales, complementarios o especializados; de forma individual o simultánea.
  - Que, el capital social de las entidades se encuentre suscrito y pagado en un importe no menor a 45 (cuarenta y cinco) Unidades Impositivas Tributarias. (Ver **ANEXO 14**).
  - Que el representante legal sea el Gerente General de la entidad u otra

persona a la que se delegue la representación mediante poder especial por escritura pública inscrito en Registros Públicos.

El nombre del representante legal debe coincidir con lo declarado ante la SUNAT; para ello, se deberá ingresar a la página Web de la SUNAT y verificar los datos correspondientes.

- 4) Verificar la **resolución del sector competente:** las entidades de acuerdo a los servicios establecidos en el **ANEXO 15**, presentan la autorización vigente del Sector correspondiente al momento de presentar la solicitud de inscripción en el RENEIL, tanto de su sede principal como de cada uno de los establecimientos en la zona donde se encuentre el establecimiento respectivo, de ser el caso. Dicha resolución debe mantenerse vigente durante el tiempo de vigencia del registro en el RENEIL.

Cuando se registre una entidad con establecimientos (sucursales, agencias, oficinas u otro tipo), la resolución o autorización del Sector competente debe especificar el lugar donde operará dicho establecimiento.

- 5) **Declaración Jurada Domiciliaria,** la entidad presenta una Declaración Jurada simple y escrita, conforme al formato correspondiente, en la que conste la ubicación exacta de su domicilio, tanto de la sede principal como de cada uno de los establecimientos, detallando para cada caso su distrito, provincia y departamento. El domicilio que consigne la entidad en la Declaración Jurada debe guardar relación con el que figure en su RUC, verificando para tal efecto en la página web de la SUNAT: <http://www.sunat.gob.pe>.

En el caso de destaque de trabajadores a las localidades donde las entidades no cuentan con establecimientos, comunicarán este hecho a la AAT del lugar donde se disponen operar, señalando un domicilio para efectos de las notificaciones correspondientes.

- 6) **Documento de Identidad del Representante Legal:** debe corresponder al Gerente General de la entidad, salvo facultades expresas otorgadas a un tercero, que deberán ser acreditadas mediante poder por escritura pública inscrito en la Oficina de Registros Públicos correspondiente.

### 6.4 Calificación de las actividades solicitadas:

Para atender las solicitudes de autorización, la AAT verifica si las actividades solicitadas por las entidades, cumplen con los criterios establecidos en el numeral 5.2 de la presente Directiva.

Luego de verificada y calificada las actividades a ser prestadas por las entidades de intermediación laboral, se expide la Resolución Directoral

correspondiente, teniendo en cuenta las siguientes situaciones:

- a) Si la entidad solicita autorización para desarrollar actividades que no son consideradas como intermediación laboral, se emite una Resolución que deniega la solicitud (**ANEXO 16**).
- b) Si la entidad es notificada observándose el incumplimiento de algún(os) requisito(s) y ésta no cumple con subsanar(los) dentro del plazo otorgado por la Autoridad Administrativa de Trabajo, se emite una Resolución que deniega la solicitud (**ANEXO 17**).
- c) Si la entidad cumple con los requisitos para la inscripción de algunas de las actividades solicitadas para el RENEIL, pero incumple con otro(s), se emite una Resolución que dispone la inscripción en los primeros casos, y deniega sobre lo segundo (**ANEXO 18**).
- d) Al verificar que la entidad ha cumplido con todos los requisitos de ley, se emite una Resolución que dispone la inscripción en el Registro, emitiéndose la constancia correspondiente (**ANEXO 19**).

#### 6.5 Constancia de Inscripción en el Registro:

##### a. Características del formato de inscripción del RENEIL:

- \* Logo del Gobierno Regional correspondiente.
- \* Logo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- \* Indicar la frase: "Constancia de Inscripción". En caso se modifique algún dato con relación a la constancia original durante el año de vigencia del registro, se debe consignar en la nueva constancia el título de: "modificación/ ampliación de actividades", "ampliación de establecimientos", "variación de domicilio", "variación de representante legal", "variación de razón social" u otros previstos en la presente Directiva.
- \* Consignar los datos señalados en el punto b) referidos al Contenido de la Constancia de Inscripción.
- \* Consignar en el lado derecho y final, el domicilio de la AAT correspondiente o dependencia que haga sus veces.

##### b. Contenido de la Constancia de Inscripción:

Deberá contener la siguiente información:

Denominación del Registro.

Número de registro expedido.

Plazo de vigencia del registro.

Modalidad de la Constancia (Inscripción/ Renovación, etc).

Número de Registro.

Denominación o razón social de la entidad.

Número del RUC de la entidad.

Domicilio de la sede principal de la entidad (señalando las especificaciones de la dirección así como el distrito, provincia y departamento donde se ubica la entidad).

Nombre del representante legal de la entidad.

Actividades autorizadas a través de la intermediación laboral, para lo cual se debe tener en cuenta el tipo de servicio a ser brindado, e indicar de manera específica las ocupaciones o actividades a ser intermediadas.

Luego del detalle de los servicios autorizados, se debe consignar el siguiente párrafo:

"Los servicios de intermediación autorizados en las modalidades señaladas en la presente Constancia de Inscripción, no pueden suponer la ejecución permanente de las actividades principales de la empresa usuaria. Son actividades principales de la empresa usuaria, aquellas que resultan consustanciales al giro del negocio y que integran las diferentes etapas del proceso productivo de bienes o de prestación de servicios (tales como, exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización), así como cualquier otra actividad sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa usuaria".

Si la autorización se otorga para servicios temporales se debe señalar lo siguiente:

"Sólo para desarrollar labores correspondientes a los contratos de naturaleza ocasional y de suplencia, no debiendo exceder del 20% del total del número de trabajadores de la empresa usuaria"

Especificación del lugar o lugares donde desarrollarán sus actividades.

Fecha de expedición del registro.

Firma de la Autoridad Administrativa de Trabajo correspondiente.

**6.6 Tipos de Constancia:**

- a) Constancia para entidades que tienen sólo sedes principales (**VER ANEXO 20**).
- b) Constancia para entidades que cuentan con establecimientos (sucursales, agencias, oficinas o locales de servicios) o con destaque de personal para el desarrollo de actividades (**VER ANEXO 21**).
- c) Constancia para entidades que realizan ampliación de establecimientos (sucursales, agencias, oficinas o locales de servicios). En la parte superior de la numeración del registro, se indica la frase: **“AMPLIACIÓN DE ESTABLECIMIENTOS”**. Esta nueva constancia debe contener los mismos datos de la constancia original, agregando sólo los domicilios de los nuevos establecimientos, cuando corresponda. El plazo de vigencia se mantiene igual al del primer registro (**VER ANEXO 22**), modificándose la fecha de expedición del registro.
- d) Constancia para entidades que realizan destaque de personal para el desarrollo de sus actividades. En la parte superior de la numeración del registro, se indica la frase: **“DESTAQUE DE PERSONAL”**. Esta constancia debe contener los mismos datos de la constancia original y la identificación del domicilio señalado por la entidad para efectos de las notificaciones de ley, así como, los lugares en los que se destaque el personal. El plazo de vigencia se mantiene igual al del registro original (**VER ANEXO 22**), modificándose la fecha de expedición del registro.
- e) Constancia para entidades que realizan variación de domicilio, indicando en la parte superior de la numeración del registro: **“MODIFICACIÓN DE DOMICILIO”**.
- Esta constancia contiene los mismos datos de la constancia original, modificando únicamente el domicilio. Se mantiene la numeración y el plazo de vigencia del primer registro, variándose la fecha de expedición (**VER ANEXO 23**).
- f) Constancia para entidades que realizan variación de razón social, indicando en la parte superior de la numeración del registro: **“VARIACIÓN DE RAZÓN SOCIAL”**.
- Esta constancia contiene los mismos datos de la original, modificando la razón social de la entidad. Se mantiene la misma numeración y el plazo de vigencia del primer registro, variándose la fecha de expedición (**VER ANEXO 24**).
- g) Constancia para entidades que realizan ampliación y/o modificación

de su objeto social, indicando en la parte superior de la numeración del registro: **“AMPLIACIÓN/MODIFICACIÓN DE ACTIVIDADES”**.

Esta constancia contiene los mismos datos de la original, ampliando o modificando las actividades autorizadas anteriormente. Debe mantener la misma numeración y el plazo de vigencia del primer registro, modificándose la fecha de expedición (**VER ANEXO 25**).

- h) Constancia de renovación de la inscripción en el Registro. Si las entidades presentan solicitud de renovación dentro de los treinta (30) días anteriores a su vencimiento y hasta el mismo día de la fecha de caducidad del registro, la AAT expide la constancia de renovación en el Registro indicando en la parte superior del registro: **“RENOVACIÓN”**.

Esta constancia contiene los mismos datos de la original, modificando el período de vigencia (**VER ANEXO 26**).

- i) Vencido el plazo de vigencia el registro de la entidad se cancela automáticamente.

**6.7 Toma de conocimiento de apertura de sucursales, agencias, oficinas, local de servicios, otros establecimientos:**

Cuando las entidades hayan obtenido la Constancia de Ampliación de Establecimientos en el RENEIL, deberán comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo del lugar donde se disponen a operar, a efectos que ésta tome conocimiento de la apertura de la sucursal, agencia, oficina o local de servicios, señalando un domicilio para efectos de las notificaciones de ley. (**VER ANEXO 27**).

**VII. PRESENTACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS POR LAS ENTIDADES:**

Las entidades que realizan actividades de intermediación laboral, que obtienen la Constancia de Inscripción en el Registro, al inicio de sus actividades, presentan a la AAT lo siguiente:

1. Contratos de locación de servicios y adendas con las empresas usuarias.
2. Contratos suscritos con los trabajadores.
3. Nómina de trabajadores (para el caso de las Cooperativas de Trabajo).
4. Carta Fianza que garantice el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores destacados.

## 7.1 REGISTRO DE CONTRATOS SUSCRITOS CON LAS EMPRESAS USUARIAS:

Las entidades presentan una solicitud (**VER ANEXO 28**), dirigida a la AAT adjuntando por duplicado las copias de los contratos de locación de servicios suscritos con la usuaria.

### 7.1.1 Presentación de contratos:

#### 1. Verificación del contenido de los contratos de locación de servicios:

La AAT debe verificar que el contenido de los contratos de locación de servicios suscritos con las empresas usuarias cumplan con las siguientes características (ver Anexo 29):

a) Descripción de las labores a realizar:

Detalle del servicio, sea de naturaleza temporal, complementaria o especializada, que es objeto de destaque a la empresa usuaria.

b) Contenido del contrato del personal destacado:

El contrato debe contener la relación de trabajadores con la siguiente información:

Identificación del trabajador destacado (nombre completo, documento de identidad y condición de discapacidad).

Cargo del personal destacado, debe consignar la ocupación que desarrollará el trabajador, de acuerdo a las actividades autorizadas en el registro.

Remuneración del trabajador destacado.

Plazo de destaque (inicio y término) del trabajador a la empresa usuaria, dentro de la vigencia del contrato celebrado.

Fecha de suscripción del contrato.

Cuando se trate de una renovación automática del contrato, éste se presenta anualmente.

#### 2. Calificación:

La presentación de los contratos de locación de servicios entre las entidades y las empresas usuarias son de calificación automática y debe cumplir con los requisitos previstos en el TUPA. De no cumplir con los requisitos de Ley, mesa de partes o la oficina que haga sus veces, otorga a la entidad un plazo de cuarenta

ocho (48) horas para la subsanación correspondiente, bajo apercibimiento de "tenerse por no presentado", conforme la Ley de Procedimiento Administrativo General.

Si durante el procedimiento si la AAT determina la necesidad de alguna información, notifica a la entidad otorgándole un plazo de diez (10) días hábiles -prorrogables a solicitud de parte- para que la remita.

#### 3. Lugar de presentación:

- Las entidades con **sedes principales** presentan los contratos de locación de servicios vigentes en la oficina de la AAT donde se encuentre ubicado el domicilio de la sede principal.
- Las entidades con **establecimientos** presentan los contratos de locación de servicios vigentes en las oficinas de la AAT, correspondientes a los lugares donde se ubiquen los mismos.
- Las entidades que celebren contratos de locación de servicios de ámbito nacional para ejecutarlos en diversas localidades, presentan el contrato original en la sede de la AAT competente al domicilio de la sede principal y una copia del cargo en cada una de las sedes de la AAT competente del lugar donde se encuentren los establecimientos donde operará.
- Las entidades que destaquen trabajadores y hayan puesto en conocimiento de la AAT de los lugares donde se realizará dicho desplazamiento, deben presentar los contratos de locación de servicios en las sedes de la AAT correspondiente a los lugares donde se realicen los mismos.

#### 4. Plazo de presentación:

Los contratos de locación de servicios se presentan ante la AAT dentro de los quince (15) días naturales de su suscripción. Fuera de este plazo son extemporáneos, por lo que corresponde el pago de la tasa establecida en el TUPA.

#### 7.1.2 Archivo de la documentación:

- Los contratos de locación de servicios que presenten las entidades se archivan en folders individuales y se ordenan por fechas de presentación.
- Los contratos se compaginan y folean.
- La AAT ingresa a la base de datos las hojas informativas que no hubieran sido observadas y reportan esta información semanalmente a la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional (DNPEFP).

## 7.2 PRESENTACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO SUSCRITOS CON LOS TRABAJADORES:

El procedimiento de registro de contratos de trabajo de trabajadores que realizan actividades de intermediación laboral, se encuentra a cargo de la Sub Dirección de Registros Generales en las DRTPE o de las dependencias que hagan sus veces.

### 7.2.1 Presentación de contratos y Hojas Informativas:

#### 1. Entrega de formatos:

La AAT al momento de expedir la Constancia de Inscripción en el Registro, entrega a la entidad el formato de la Hoja Informativa de los contratos suscritos con los trabajadores destacados (**VER ANEXO 30**).

#### 2. Lugar de presentación:

- a) Las entidades con **sedes principales**, presentan los contratos de trabajo vigentes y las hojas informativas, ante la sede de la AAT donde se encuentre ubicado el domicilio de la sede principal.

En el caso que las AAT cuenten con la plataforma informática para acceder al “Sistema de Contratos y Convenios de Modalidades Formativas Laborales”, las entidades pueden ingresar la información de la Hoja Informativa en el Sistema en lugar de presentarla. En Lima Metropolitana, las entidades ingresan la información en el Sistema ubicado en el portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

- b) Las entidades que cuenten con otros establecimientos, presentan los contratos de trabajo vigentes y las hojas informativas en las sedes de la AAT correspondientes a los lugares donde se ubiquen los mismos.
- c) En caso de destaque de trabajadores, se presentan los contratos de trabajo y las hojas informativas ante la sede de la AAT del lugar donde se preste el servicios señalando domicilio para efecto de las notificaciones de ley.

#### 3. Plazo de presentación:

Los contratos de trabajo se presentan ante la AAT dentro de los quince (15) días naturales de su suscripción. Fuera de este plazo son extemporáneos, por lo que corresponde el pago de la tasa establecida en el TUPA.

### 7.2.2 Trámite interno de remisión de información a la DPEFP u oficina que haga sus veces:

La Sub Dirección de Registros Generales o dependencia que haga sus veces, verifica la información de las Hojas Informativas y las remite quincenalmente, a la DPEFP o dependencia que haga sus veces.

### 7.2.3 Archivo de la documentación:

Se deben tener presente las siguientes pautas:

- a) Las Hojas Informativas son remitidas por la Sub Dirección de Registros Generales o dependencias que hagan sus veces y se archivan por fechas de presentación.
- b) Deben estar debidamente compaginadas y foliadas.
- c) Deben ser ingresadas por la AAT en la base de datos. Esta información se reporta semanalmente a la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional (DNPEFP).

## 7.3 PRESENTACIÓN DE LA NÓMINA DE LOS SOCIOS TRABAJADORES:

Las Cooperativas de Trabajo presentan una solicitud (**VER ANEXO 31**) dirigida a la AAT, adjuntando la nómina de los socios trabajadores destacados según formato (**VER ANEXO 32**).

### 7.3.1 Presentación de nóminas:

1. **Entrega de formatos:** la AAT entrega a la Cooperativa de Trabajo el formato respectivo (**VER ANEXO 31 y 32**), al momento de expedir la Constancia de Inscripción en el Registro.
2. **Plazo de presentación:** se presenta ante la AAT dentro de los quince (15) días naturales de producido el destaque.
3. **Lugar de presentación:**
- a) Las entidades con **sedes principales**, presentan la nómina de los socios trabajadores en la sede de la AAT donde se encuentre ubicado el domicilio de la sede principal.
- b) Las entidades que cuenten con otros **establecimientos**, presentan la nómina de socios trabajadores en las sedes de la AAT correspondientes a los lugares donde se ubiquen los mismos.
- c) En caso de destaque de socios trabajadores, se presentan la nómina de los mismos ante la sede de la AAT del lugar donde se presta el servicio, señalando domicilio para efecto de las notificaciones de ley.

**7.3.2 Archivo de la documentación:**

Se deben tener presente las siguientes pautas:

- a) Las nóminas se archivan por fechas de presentación.
- b) Deben estar debidamente compaginadas y foliadas.
- c) Deben ser ingresadas por la AAT en la base de datos. Esta información se reporta semanalmente a la DNPEFP.

**7.4 PRESENTACIÓN DE FIANZAS:**

Las entidades deben tener en cuenta lo siguiente para la presentación de las cartas fianzas:

**1. Recepción de la información:**

Las cartas fianzas se presentan ante la AAT, la que será responsable de evaluarla, conservarla y custodiarla. **(ANEXO 33 y 34)**

**2. Devolución de la carta fianza:**

Las entidades pueden solicitar la devolución de la carta fianza de acuerdo a lo establecido en el Reglamento, presentando el formato de declaración jurada **(ANEXO 35)** donde manifiesten no tener ninguna demanda judicial.

La AAT devuelve la carta fianza a la entidad, mediante un Acta de Entrega, que debe ser firmada por el representante legal de la entidad. **(ANEXO 36)**,

**3. Ejecución de la Fianza:**

La ejecución de la fianza se realiza de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento.

**VIII. INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES**

En caso de incumplimiento de las obligaciones laborales, la AAT deja sin efecto la vigencia del registro, de oficio o a solicitud del trabajador afectado, en los siguientes casos:

**8.1. Por incumplimiento de los derechos y beneficios laborales del trabajador, constatados en un procedimiento inspectivo y que haya dado lugar a la aplicación de una resolución de multa:**

La Autoridad Inspectiva de Trabajo que emite resolución de multa luego de haber quedado consentida o ejecutoriada, remite copia certificada de ésta a la

AAT para que deje sin efecto la vigencia del registro.

El trabajador afectado podrá presentar ante la AAT, una solicitud **(VER ANEXO 37)** anexando copia de la Resolución Administrativa que impone una multa por el incumplimiento a los derechos y beneficios laborales del trabajador, constatado en un procedimiento inspectivo para que se deje sin efecto la vigencia del registro.

La AAT, en los casos señalados precedentemente, corre traslado a la entidad y a la empresa usuaria, para los descargos que considere por un plazo de 5 días hábiles. En caso se verifique el incumplimiento de las obligaciones laborales, la AAT deja sin efecto la vigencia del registro. **(VER ANEXO 38)**.

**8.2. Por incumplimiento de acuerdo conciliatorio suscrito en un procedimiento tramitado ante la AAT:**

El trabajador afectado presenta ante la AAT, una solicitud **(VER ANEXO 39)** anexando copia del Acta de Conciliación Administrativa, señalando el acuerdo incumplido.

La AAT corre traslado a la entidad y a la empresa usuaria, para los descargos que considere por un plazo de 5 días hábiles. En caso se verifique el incumplimiento del acuerdo, la AAT deja sin efecto la vigencia del registro **(VER ANEXO 38)**.

**8.3. Por incumplimiento de una resolución judicial firme o laudo arbitral que ordene el pago de derechos y beneficios al trabajador:**

El trabajador afectado presenta ante la AAT, una solicitud **(VER ANEXO 40)** anexando copia certificada de la sentencia judicial o del laudo arbitral.

La AAT corre traslado a la entidad y a la empresa usuaria, para los descargos que considere por el plazo de 5 días hábiles. De verificarse el incumplimiento de la sentencia judicial o laudo arbitral, la AAT deja sin efecto la vigencia del registro **(VER ANEXO 38)**.

**8.4 Por incumplimiento de los derechos y beneficios correspondientes al trabajador, contenidos en un acta de conciliación extrajudicial:**

El trabajador afectado presenta ante la AAT, una solicitud **(VER ANEXO 41)** anexando copia del Acta de Conciliación Extrajudicial, señalando el acuerdo incumplido.

La AAT corre traslado a la entidad y a la empresa usuaria, para los descargos que considere por un plazo de 5 días hábiles. En caso se verifique el incumplimiento del acuerdo, la AAT deja sin efecto la vigencia del registro **(VER ANEXO 38)**.

En los cuatro supuestos señalados precedentemente, la AAT competente es la que expidió el registro. Si el incumplimiento se realiza en una localidad distinta a la del domicilio de la sede principal, se comunica a la AAT que expidió el registro, para que proceda con el trámite respectivo.

## **IX. REMISIÓN DE INFORMACIÓN A LA DIRECCIÓN NACIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL - DNPEFP:**

### **9.1. Información Estadística Mensual:**

La AAT remite mensualmente a la DNPEFP la información estadística, de acuerdo a los **ANEXOS 42, 43 y 44**. La información se respalda con la copia de los registros y de las tomas de conocimiento de los establecimientos.

La información estadística mensual se remite a la DNPEFP, dentro de los cinco (5) primeros días hábiles del mes siguiente de efectuado el registro y a la comunicación que da cuenta de la toma de conocimiento.

### **9.2. Información en Base de Datos**

Las AAT cuentan con una base de datos actualizada para verificar que las sedes principales y los establecimientos bajo su ámbito se encuentren inscritos o que su funcionamiento se comunicó oportunamente a la AAT. Asimismo, verifica que las entidades registradas en el RENEEL cumplan con las obligaciones derivadas de la inscripción.

Las AAT ingresan y envían la información establecida en la base de datos de la DNPEFP:

- a) Registros de entidades (**VER ANEXO 45**).
- b) Contratos de locación de servicios con empresas usuarias (**VER ANEXO 46**).
- c) Contratos de trabajadores / Nóminas de trabajadores (**VER ANEXO 47**).

El ingreso y envío de información semanal a la base de datos es obligatorio para las AAT, los días viernes de cada mes. La DNPEFP verificará su cumplimiento.

La información ingresada en la base de datos debe coincidir con la información estadística mensual reportada.

## **X. COORDINACIONES CON LA AUTORIDAD INSPECTIVA EN MATERIA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL**

Las AAT coordinan con la Autoridad Inspectiva las acciones para verificar que las entidades y empresas usuarias de intermediación laboral cumplan con

sus obligaciones laborales.

La AAT, de considerarlo pertinente, coordinará con la Autoridad Inspectiva a fin de que disponga la realización de las actuaciones inspectivas necesarias, a fin de constatar la veracidad de la información proporcionada por la entidad. De verificarse la falsedad de alguna información proporcionada por la entidad, la inscripción solicitada será automáticamente denegada, o de ser el caso cancelado el registro, sin perjuicio del ejercicio de las acciones legales que podrían derivarse.

### **Remisión de información:**

La DNPEFP remite anualmente, en el mes de marzo, a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, la información contenida en el RENEEL, correspondiente al ejercicio del año anterior, para la programación de las actuaciones inspectivas del año. La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo enviará un informe consolidado a la DNPEFP con los resultados de las actuaciones de visitas inspectivas efectuadas.

## **XI. ANEXOS**

Forma parte integrante de la presente Directiva los 47 Anexos adjuntos, cuyos formatos son considerados válidos para los trámites establecidos en la presente Directiva de las dependencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**LEY QUE REGULA LOS SERVICIOS DE TERCERIZACIÓN**

LEY N° 29245

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA****POR CUANTO:**

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

**EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;**

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE REGULA LOS SERVICIOS DE TERCERIZACIÓN****Artículo 1.- Objeto de la Ley**

La Ley regula los casos en que procede la tercerización, los requisitos, derechos y obligaciones, así como las sanciones aplicables a las empresas que desnaturalizan el uso de este método de vinculación empresarial.

**Artículo 2.- Definición**

Se entiende por tercerización 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, 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 cuente con equipamiento, la inversión de capital y la retribución por obra o servicio. En ningún caso se admite la sola provisión de personal.

La aplicación de este sistema de contratación no restringe el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

**Artículo 3.- Casos que constituyen tercerización de servicios**

Constituyen tercerización de servicios, entre otros, los contratos de gerencia conforme a 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.

**Artículo 4.- Desplazamiento de personal a la empresa principal**

Los contratos donde el personal de la empresa tercerizadora realiza el trabajo especializado u obra en las unidades productivas o ámbitos de la empresa principal, no deben afectar los derechos laborales y de seguridad social de dicho trabajadores, manteniéndose la subordinación de los mismos respecto de la empresa que presta los servicios de tercerización, lo cual debe constar por escrito en dicho contrato, en el cual debe especificarse cuál es la actividad empresarial a ejecutar y en qué unidades productivas o ámbitos de la empresa principal se realiza. (\*)

**Artículo 5.- Desnaturalización**

Los contratos de tercerización que no cumplan con los requisitos señalados en los artículos 2 y 3 de la presente Ley y que impliquen una simple provisión de personal, originan que los trabajadores desplazados de la empresa tercerizadora tengan una relación de trabajo directa e inmediata con la empresa principal, así como la cancelación del registro a que se refiere el artículo 8 de la presente Ley, sin perjuicio de las demás sanciones establecidas en las normas correspondientes.

**Artículo 6.- Derecho a información**

Al iniciar la ejecución del contrato, la empresa tercerizadora tiene la obligación de informar por escrito a los trabajadores encargados de la ejecución de la obra o servicio, a sus representantes, así como a las organizaciones sindicales y a los trabajadores de la empresa principal, lo siguiente:

1. La identidad de la empresa principal, incluyendo a estos efectos el nombre, denominación o razón social de esta, su domicilio y número de Registro Único del Contribuyente.
2. Las actividades que son objeto del contrato celebrado con la empresa principal, cuya ejecución se llevará a cabo en el centro de trabajo o de operaciones de la misma.
3. El lugar donde se ejecutarán las actividades mencionadas en el numeral anterior.

El incumplimiento de esta obligación constituye infracción administrativa, de conformidad con lo señalado en las normas sobre inspección del trabajo.

#### **Artículo 7.- Garantía de derechos laborales**

Los trabajadores de las empresas que prestan servicio de tercerización tienen los siguientes derechos, sin perjuicio de los ya establecidos en la legislación laboral vigente:

1. 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.
2. Los trabajadores que realicen labores en las instalaciones de la empresa principal en una tercerización, cualquiera fuese la modalidad de contratación laboral utilizada, como todo trabajador contratado a tiempo indeterminado o bajo modalidad, 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.
3. 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 la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva, interferir en la actividad de las organizaciones sindicales, sustituir trabajadores en huelga o afectar la situación laboral de los dirigentes amparados por el fuero sindical.
4. 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, incluyendo los referidos en el numeral 2 del presente artículo, a impugnar las prácticas antisindicales, incluyendo aquellas descritas en el numeral 3 del presente artículo, a la verificación de la naturaleza de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de acuerdo con la legislación laboral vigente, a impugnar la no renovación de un contrato para perjudicar el ejercicio del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva o en violación del principio de no discriminación, 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 8.- Registro de las empresas tercerizadoras**

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 treinta (30) días hábiles de su constitución.

La inscripción en el Registro se realiza ante la Autoridad Administrativa de Trabajo competente del lugar donde la empresa desarrolla sus actividades, quedando sujeta la vigencia de su autorización a la subsistencia de su registro.

#### **Artículo 9.- Responsabilidad de la empresa principal**

La empresa principal que contrate la realización de obras o servicios con desplazamiento de personal de la empresa tercerizadora es solidariamente responsable por el pago de los derechos y beneficios laborales y por las obligaciones de seguridad social devengados por el tiempo en que el trabajador estuvo desplazado. Dicha responsabilidad se extiende por un año posterior a la culminación de su desplazamiento. La empresa tercerizadora mantiene su responsabilidad por el plazo establecido para la prescripción laboral.

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES**

##### **PRIMERA.- De la subcontratación**

Las empresas que presten servicios de tercerización podrán subcontratar siempre y cuando el subcontratista cumpla con los requisitos establecidos en la presente Ley.

##### **SEGUNDA.- Reglamento**

El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley dentro de los treinta (30) días hábiles después de la vigencia de la presente Ley.

##### **TERCERA.- Plazo de adecuación**

Las empresas comprendidas en la presente Ley tendrán un plazo de treinta (30) días hábiles posteriores a la publicación del Reglamento de la presente Ley, para su adecuación.

##### **CUARTA.- Norma derogatoria**

Deróguense las disposiciones legales, normas reglamentarias y complementarias que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los dos días del mes de junio de dos mil ocho.

**LUIS GONZALES POSADA EYZAGUIRRE**  
Presidente del Congreso de la República

**ALDO ESTRADA CHOQUE**  
Primer Vicepresidente del Congreso de la República  
AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintitrés días del mes de junio del año dos mil ocho.

**ALAN GARCÍA PÉREZ**  
Presidente Constitucional de la República

**JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ**  
Presidente del Consejo de Ministros

**DECRETO LEGISLATIVO QUE PRECISA LOS ALCANCES DE LA LEY  
N° 29245, LEY QUE REGULA LOS SERVICIOS DE TERCERIZACIÓN**

DECRETO LEGISLATIVO N° 1038

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**POR CUANTO:**

Mediante Ley N° 29157, el Congreso de la República ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar sobre determinadas materias, con la finalidad de facilitar la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú - Estados Unidos y apoyar la competitividad económica para su aprovechamiento;

Dentro de las materias comprendidas en dicha delegación se encuentran expresamente la promoción de la inversión privada y del empleo;

La tercerización es una manera de alentar activamente la participación de agentes privados en la generación de empleo, actividad que debe ser adecuadamente regulada a fin de compatibilizar la cautela de los derechos laborales de los trabajadores con la promoción de la actividad privada;

Resulta de interés para los diversos agentes económicos involucrados precisar con claridad los alcances de la Ley N° 29245, especialmente en lo concerniente al tiempo requerido para adecuarse a los requisitos exigidos en el artículo 2 de la misma, así como en lo referido al origen legal de los derechos y beneficios que impone la solidaridad establecida en el artículo 9 de la referida Ley, entre otros aspectos que conduzcan a su mejor aplicación;

De conformidad con lo establecido en el artículo 104 de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

Con cargo de dar cuenta al Congreso de la República;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

**DECRETO LEGISLATIVO QUE PRECISA LOS ALCANCES DE LA LEY N° 29245,  
LEY QUE REGULA LOS SERVICIOS DE TERCERIZACIÓN**

**Artículo 1.- Plazo para adecuación al artículo 2 de la Ley N° 29245**

Las empresas comprendidas en los alcances de la Ley N° 29245 podrán adecuarse a lo dispuesto por el artículo 2 de la misma, en lo que respecta a la pluralidad de clientes, en un plazo de un año a partir de la vigencia de la indicada ley.

De igual plazo dispondrán las empresas que recién se constituyan, a contar desde el momento de su constitución.

Esta disposición no exonera de la prohibición de efectuar simple provisión de personal ni de las exigencias de autonomía empresarial en la tercerización de servicios.

En casos excepcionales, por razones objetivas y demostrables, la pluralidad de clientes puede ser no considerada como característica. El Reglamento de la Ley N° 29245 precisará lo pertinente a tal situación.

#### **Artículo 2.- Ámbito de las obligaciones y de las restricciones**

Las obligaciones y restricciones establecidas en los artículos 4 al 9 de la Ley N° 29245 son aplicables a aquellas empresas tercerizadoras que realizan sus actividades con desplazamiento continuo de personal a las instalaciones de la principal, no así a los supuestos de tercerización sin desplazamiento ni a las que lo hagan en forma eventual o esporádica.

#### **Artículo 3.- Responsabilidad en la tercerización de servicios**

La solidaridad a que se refiere el artículo 9 de la Ley N° 29245 se contrae únicamente a las obligaciones laborales y de seguridad social de cargo de la empresa tercerizadora establecidos por norma legal, y no a las de origen convencional o unilateral.

#### **Artículo 4.- Derecho de repetición y privilegios**

La empresa principal obligada a asumir obligaciones de la tercerista, en razón de la solidaridad establecida por la Ley N° 29245, tiene derecho de repetición contra ésta, y adquiere los derechos y privilegios del crédito laboral en caso de insolvencia o quiebra.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinticuatro días del mes de junio del año dos mil ocho.

**ALAN GARCÍA PÉREZ**

Presidente Constitucional de la República

**JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ**

Presidente del Consejo de Ministros

**MARIO PASCO COSMÓPOLIS**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**APRUEBAN EL REGLAMENTO DE LA LEY N° 29245 Y DEL  
DECRETO LEGISLATIVO N° 1038, QUE REGULAN LOS SERVICIOS  
DE TERCERIZACIÓN**

**DECRETO SUPREMO N° 006-2008-TR**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

El artículo 1 de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización, que establece que el objeto de dicha norma es regular los casos en que procede la tercerización, los requisitos, derechos y obligaciones, así como las sanciones aplicables a las empresas que desnaturalizan el uso de este método de vinculación empresarial;

El Decreto Legislativo N° 1038 que precisa los alcances de la Ley N° 29245, especialmente en lo concerniente al tiempo requerido para adecuarse a los requisitos exigidos en el artículo 2 de la misma, así como en lo referido al origen legal de los derechos y beneficios que impone la solidaridad establecida en el artículo 9 de la referida Ley;

De conformidad con lo regulado en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú y en el numeral 3 del artículo 11 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

DECRETA:

**Artículo 1.- Definiciones**

Para los efectos de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

**Actividades especializadas u obras.-** Servicios u obras prestados en un contexto de tercerización, cuya ejecución no supone la simple provisión de personal.

**Actividades principales.-** Constituyen actividades principales aquellas a las que se refiere el artículo 1 del Reglamento de la Ley N° 27626, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-2002-TR y sus normas modificatorias.

**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.

**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.

**Decreto Legislativo.-** Decreto Legislativo N° 1038, Decreto Legislativo que precisa los alcances de la Ley N° 29245.

**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.

**Empresa principal.-** Empresa que encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal a una empresa tercerizadora.

**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.

**Ley.-** Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización.

**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.

**Tercerización.-** 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 2.- Ámbito de la tercerización** 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 aquéllas. 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.

Los contratos y figuras empresariales que se encuentran regulados en el artículo 3 de la Ley configuran supuestos de tercerización cuando se realizan de acuerdo con las definiciones de la Ley y del presente reglamento.

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.- Requisitos**

Para efectos de la Ley, los cuatro requisitos señalados en el primer párrafo del artículo 2 de la misma son copulativos. La inexistencia de uno, cualquiera de ellos, desvirtúa la tercerización.

### **Artículo 4.- Elementos característicos**

4.1. Los elementos propios de los servicios de tercerización que se encuentran regulados en el segundo párrafo artículo 2 de la Ley constituyen, entre otros, 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.

4.2. De acuerdo con lo previsto por el artículo 1 del Decreto Legislativo, la pluralidad de clientes no será un indicio a valorar en los siguientes casos:

- a) Cuando el servicio objeto de tercerización sólo sea requerido por un número reducido de empresas o entidades dentro del ámbito geográfico, del mercado o del sector en que desarrolla sus actividades la empresa tercerizadora.
- b) Cuando, en base a la naturaleza del servicio u obra, existan motivos atendibles para el establecimiento de pacto de exclusividad entre la empresa principal y la tercerizadora.
- c) Cuando la empresa tercerizadora se encuentre acogida al régimen de la micro empresa.

4.3. Se entiende que la empresa tercerizadora cuenta con equipamiento cuando las herramientas o equipos que utilizan sus trabajadores son de su propiedad o se mantienen bajo la administración y responsabilidad de aquélla.

Cuando resulte razonable, la empresa tercerizadora podrá usar 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.

4.4. Tanto la empresa tercerizadora como la empresa principal podrán aportar otros elementos de juicio o indicios destinados a demostrar que el servicio ha sido prestado de manera autónoma y que no se trata de una simple provisión de personal, tales como 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 empresa principal, y similares.

### **Artículo 5.- Desnaturalización de la tercerización**

Se produce la desnaturalización de la tercerización:

- a) En caso que el análisis razonado de los elementos contemplados en los artículos 2 y 3 de la Ley y 4 del presente reglamento indique la ausencia de autonomía empresarial de la empresa tercerizadora.
- b) Cuando los trabajadores de la empresa tercerizadora están bajo la subordinación de la empresa principal.
- c) En caso que continúe la prestación de servicios luego de transcurrido el plazo al que se refiere el último párrafo del artículo 9 del presente reglamento, cuando se produce la cancelación del registro.

La desnaturalización tiene por efecto que la empresa principal sea el empleador del trabajador desplazado, desde el momento en que se produce la misma.

### **Artículo 6.- Duración del desplazamiento**

El desplazamiento continuo del trabajador al que se refiere el artículo 2 del Decreto Legislativo es aquel realizado de forma regular entre la empresa tercerizadora y la empresa principal. Se configura la continuidad cuando:

- a) El desplazamiento ocurra cuando menos durante más de un tercio de los días laborables del plazo pactado en el contrato de tercerización; o,
- b) Exceda de 420 horas o 52 días de trabajo efectivo, consecutivos o no, dentro de un semestre.

### **Artículo 7.- Alcances de la solidaridad**

La extensión de responsabilidad a la que se refiere el artículo 9 de la Ley

alcanza al empresario principal, al contratista y al subcontratista, quienes son deudores solidarios frente al trabajador impago o a la entidad de previsión social.

Las obligaciones laborales establecidas por norma legal incluyen el pago de las remuneraciones ordinarias y de los beneficios e indemnizaciones laborales previstas por ley.

Las obligaciones de previsión social incluyen las contribuciones y aportes que debe retener o pagar el empleador al Seguro Social de Salud, o a un sistema pensionario. La extensión de responsabilidad comprende a los incumplimientos que se produzcan durante el período de desplazamiento.

La solidaridad en materia de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo se rige por lo dispuesto en el artículo 5 de las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, aprobadas por el Decreto Supremo N° 003-98-SA.

El plazo de prescripción de la responsabilidad solidaria se inicia ocurrido el fin del desplazamiento.

#### **Artículo 8.- Contenido de los contratos y derecho de información de los trabajadores desplazados**

La información a la que se contrae el artículo 4 de la Ley se encuentra referida a la actividad empresarial a ejecutar y a la unidad productiva o ámbito de la empresa principal en la que la misma será realizada. Dicha información podrá ser incluida en los contratos de trabajo o transmitida a los trabajadores de la empresa tercerizadora mediante comunicación escrita.

La obligación de informar de la empresa tercerizadora, a la que hace mención el artículo 6 de la Ley, se efectúa por escrito ante los trabajadores encargados de la ejecución de la obra o servicio, sus representantes y sus organizaciones sindicales, antes del desplazamiento. En el caso de los trabajadores de la empresa principal, dicha obligación se cumple a través del empleador de los mismos.

La empresa principal deberá informar a la organización sindical o, en su defecto, a los delegados que representen a sus trabajadores, acerca de la identidad de la empresa tercerizadora y de los trabajadores desplazados, así como las actividades que éstos realizarán, 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.

#### **Artículo 9.- Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras**

Se consideran inscritas en el registro al que hace referencia el artículo 8 de la Ley las empresas tercerizadoras que, durante el período declarado, cumplen con registrar el desplazamiento de su personal a empresas principales, en la planilla

electrónica que se encuentra regulada por el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus normas modificatorias y complementarias, con independencia de su fecha de constitución.

Cuando se verifique alguna de las situaciones descritas en el artículo 5 del presente reglamento, la inspección del trabajo propone la cancelación del registro, además de la imputación de relaciones laborales a la empresa 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 y Promoción del Empleo elabora una lista pública de empresas 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 y Promoción del Empleo 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 (treinta) días calendario a fin de efectuar la adecuación correspondiente.

#### **Artículo 10.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### **Disposición Complementaria Final Única**

**ÚNICA.-** Los registros administrativos sectoriales de las empresas contratistas y subcontratistas mantienen su vigencia. La presente disposición será aplicable a los siguientes registros, así como a los que se expidan para determinadas actividades económicas:

a) Registro Público de Hidrocarburos, regulado por los Decretos Leyes N° 19038 y 22239.

b) Registro de Empresas Contratistas Mineras, regulado por el Decreto Supremo N° 021-2008-Em, el cual fuera modificado por el Decreto Supremo N° 021-2008-EM.

c) Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil (RENECOSUCC), regulado por el Decreto Supremo N° 004-2007-TR y por la Resolución Ministerial N° 195-2007-TR.

Las empresas contratistas o Subcontratistas consideradas en el párrafo anterior registrarán en sus planillas electrónicas el desplazamiento de su personal a las empresas principales, conforme a lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y a sus normas modificatorias y complementarias. (\*)

*(\*) Disposición Complementaria Final Única incorporada por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2008-TR, publicado el 03 de diciembre de 2008.*

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los once días del mes de setiembre del año dos mil ocho.

**ALAN GARCÍA PÉREZ**

Presidente Constitucional de la República

**MARIO PASCO COSMÓPOLIS**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo



# JORNADA LABORAL

# JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEMPO

APRUEBAN TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEMPO

DECRETO SUPREMO N° 007-2002-TR

**TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 854, LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEMPO, MODIFICADO POR LEY N° 27671**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que, la Ley N° 27671, ha modificado numerosos artículos del Decreto Legislativo N° 854, Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, así como incorporado articulado al mismo;

Que, es necesario contar con un único texto que contenga de modo integral la regulación relativa a la Jornada, Horario y Trabajo en Sobretiempo, a fin que se cuente con un texto armónico sobre la materia;

De conformidad con el inciso 8) del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

**Artículo 1.-** Aprobar el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, modificado por Ley N° 27671, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, que consta de IV Títulos, trece (13) artículos y una (1) disposición complementaria.

**Artículo 2.-** El presente Decreto Supremo entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, sin perjuicio de la vigencia que corresponde al Decreto Legislativo N° 854 y Ley N° 27671.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los tres días del mes de julio del año dos mil dos.

**ALEJANDRO TOLEDO**

Presidente de la República

**FERNANDO VILLARÁN DE LA PUENTE**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 854, LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBretiempo MODIFICADO POR LEY N° 27671**

**TÍTULO I**

**DE LA JORNADA DE TRABAJO**

**JORNADA ORDINARIA**

**Artículo 1.-** La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.

Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias.

La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia.

El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerada una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias.

**FACULTADES DEL EMPLEADOR - PROCEDIMIENTOS**

**Artículo 2.-** El procedimiento para la modificación de jornadas, horarios y turnos se sujetará a lo siguiente:

- 1.- El empleador está facultado para efectuar las siguientes modificaciones:
  - a) Establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal.
  - b) Establecer jornadas compensatorias de trabajo de tal forma que en algunos días la jornada ordinaria sea mayor y en otras menor de ocho (8) horas, sin que en ningún caso la jornada ordinaria exceda en promedio de cuarenta y ocho (48) horas por semana.
  - c) Reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal del 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 cuarenta y ocho (48) horas semanales. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

- d) Establecer, con la salvedad del Artículo 9 de la presente Ley, turnos de trabajo fijos o rotativos, los que pueden variar con el tiempo según las necesidades del centro de trabajo.
  - e) Establecer y modificar horarios de trabajo.
- 2.- Consulta y negociación obligatoria con los trabajadores involucrados en la medida.

El empleador, previamente a la adopción de alguna de las medidas señaladas en el numeral 1 del presente artículo, debe comunicar con ocho (8) días de anticipación al sindicato, o a falta de éste a los representantes de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores afectados, la medida a adoptarse y los motivos que la sustentan.

Dentro de este plazo, el sindicato, o a falta de éste los representantes de los trabajadores, o en su defecto, los trabajadores afectados, pueden solicitar al empleador la realización de una reunión a fin de plantear una medida distinta a la propuesta, debiendo el empleador señalar la fecha y hora de la realización de la misma. A falta de acuerdo, el empleador está facultado a introducir la medida propuesta, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a impugnar tal acto ante la Autoridad Administrativa de Trabajo a que se refiere el párrafo siguiente.

Dentro de los diez (10) días siguientes a la adopción de la medida, la parte laboral tiene el derecho de impugnar la medida ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para que se pronuncie sobre la procedencia de la medida en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, en base a los argumentos y evidencias que propongan las partes.

### JORNADAS MENORES A OCHO HORAS

**Artículo 3.-** En centros de trabajo en que rijan jornadas menores a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas a la semana, el empleador podrá extenderlas unilateralmente hasta dichos límites, incrementando la remuneración en función al tiempo adicional. Para tal efecto se observará el criterio de remuneración ordinaria contenido en el Artículo 12 de la presente Ley.

### REGÍMENES ATÍPICOS DE JORNADAS DE TRABAJO Y DESCANSO

**Artículo 4.-** En los centros de trabajo en los que existan regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descanso, en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar los máximos a que se refiere el Artículo 1.

### TRABAJADORES NO COMPRENDIDOS EN LA JORNADA MÁXIMA

**Artículo 5.-** No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.

## TÍTULO II

### DEL HORARIO DE TRABAJO

#### DEFINICIÓN - FACULTAD DEL EMPLEADOR

**Artículo 6.-** Es facultad del empleador establecer el horario de trabajo, entendiéndose por tal la hora de ingreso y salida, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 2 inciso d). Igualmente está facultado a modificar el horario de trabajo sin alterar el número de horas trabajadas. Si la modificación colectiva de horario es mayor a una hora y la mayoría de los trabajadores no estuviera de acuerdo, podrán acudir a la Autoridad Administrativa de Trabajo para que se pronuncie sobre la procedencia de la medida en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, en base a los argumentos y evidencias que se propongan las partes. La resolución es apelable dentro del tercer día.

Si la modificación tiene carácter individual, la impugnación de la medida por el trabajador se efectuará conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

#### TRABAJO EN HORARIO CORRIDO - REFRIGERIO

**Artículo 7.-** En el caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrario. El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos. El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga algo distinto.

## TÍTULO III

### TRABAJO NOCTURNO

#### JORNADA NOCTURNA

**Artículo 8.-** En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, éstos deberán, en lo posible, ser rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima

mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de ésta.

Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m.

#### TÍTULO IV

#### SOBRETIEMPO

#### CARACTERÍSTICAS

**Artículo 9.-** El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación.

Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

La imposición del trabajo en sobretiempo será considerada infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando éste demuestre que le fue impuesta.

La autoridad administrativa de trabajo dispondrá la realización de inspecciones en forma permanente con el objeto de velar por el estricto cumplimiento del pago de las horas extras laboradas.

No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado.

#### PAGO

**Artículo 10.-** El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes. (\*)

*2002, se precisa que la determinación de la cantidad de horas extras laboradas para efecto de la aplicación de las sobretasas, se calcula sobre el trabajo en sobretiempo que exceda la jornada diaria de trabajo.*

El sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecidas. Cuando el sobretiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario.

Cuando el sobretiempo se realiza en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario nocturno, el valor de la hora extra trabajada se calcula sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada nocturna.

El empleador y el trabajador podrán acordar compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso.

El trabajo prestado en el día de descanso semanal obligatorio o de feriado no laborable se regula por el Decreto Legislativo N° 713 o norma que lo sustituya.

La falta de pago del trabajo en sobretiempo será igualmente considerada una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias.

#### REGISTRO

**Artículo 10 - A.-** El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales 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.

#### REMUNERACIÓN ORDINARIA

**Artículo 11.-** Se entiende por remuneración ordinaria aquella que, conforme a lo previsto por el Artículo 39 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, perciba el trabajador, semanal, quincenal o mensualmente, según corresponda, en dinero o en especie, incluido el valor de la alimentación.

No se incluyen las remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisa, así como aquellas otras de periodicidad distinta a la semanal, quincenal o mensual, según corresponda.

#### VALOR HORA

**Artículo 12.-** Para efectos de calcular el recargo o sobretasa, el valor de hora es igual a la remuneración de un día dividida entre el número de horas de la jornada del respectivo trabajador.

(\*) Por disposición del artículo 2 del Decreto Supremo N° 012-2002-TR, publicado el 09 de agosto de

**ÓRGANO CONTROLADOR**

**Artículo 13.-** Encárguese al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales sobre la materia de la presente Ley, y ejercerá su función sancionadora en caso de verificarse su incumplimiento en las visitas de inspección correspondientes.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES**

**Primera.-** Los regímenes o sistemas de trabajo especiales se rigen por sus propias normas en lo que no se opongan a la presente ley.

**REGLAMENTO DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE  
JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEMPO  
DECRETO SUPREMO Nº 008-2002-TR**

**REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO Nº 854 MODIFICADO POR LA  
LEY Nº 27671, SOBRE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN  
SOBRETIEMPO**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA****CONSIDERANDO:**

Que, el Decreto Legislativo Nº 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, regula de manera integral el tratamiento de la jornada de trabajo, el horario y el trabajo en sobretiempo, a fin de otorgar a los trabajadores y empleadores un marco jurídico en armonía con el texto constitucional vigente;

Que, el Congreso de la República mediante Ley Nº 27671 ha modificado diversos artículos del Decreto Legislativo Nº 854, Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, así como incorporado articulado al mismo;

Que, por Decreto Supremo Nº 007-2002-TR se ha aprobado el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, el mismo que incorpora las modificaciones introducidas por la Ley Nº 27671;

Que, es necesario dictar las normas reglamentarias que permitan la adecuada aplicación del Decreto Legislativo Nº 854 con las modificaciones introducidas por la Ley Nº 27671;

De conformidad con el inciso 8) del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

**DECRETA:**

**Artículo 1.-** Cuando en el presente Decreto Supremo haga mención a la Ley, se entenderá referida al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo aprobado por Decreto Supremo Nº 007-2002-TR.

**Artículo 2.-** El empleador deberá dar a conocer 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. Asimismo, el empleador deberá dar a conocer la oportunidad en que se hace efectivo el horario de refrigerio.

**Artículo 3.-** La reducción de la jornada por convenio o decisión unilateral del empleador a que se refiere el segundo párrafo del Artículo 1 de la Ley, no podrá originar una reducción en la remuneración que el trabajador haya venido percibiendo, salvo pacto expreso en contrario.

**Artículo 4.-** Las modificaciones que se introduzcan en los horarios de trabajo de acuerdo a lo establecido en el literal e), del inciso 1) del Artículo 2 de la Ley, se regirán por el procedimiento establecido en el Artículo 6 de la Ley.

**Artículo 5.-** La facultad del empleador de establecer jornadas compensatorias de trabajo, o el prorrateo de horas de trabajo previstos en los incisos b) y c) del Artículo 2 de la Ley, no podrá afectar el derecho del trabajador al descanso semanal obligatorio ni al que corresponde a los días feriados no laborables, los cuales deberán hacerse efectivos de acuerdo a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 713.

**Artículo 6.-** La reducción de días laborables de la jornada semanal a que se refiere el inciso c) del Artículo 2 de la Ley, independientemente de que se aplique el prorrateo de horas de trabajo, no afectará el respectivo récord vacacional de los trabajadores.

**Artículo 7.-** La solicitud del sindicato, o a falta de éste de los representantes de los trabajadores, o en su defecto, de los trabajadores afectados, para llevar a cabo la reunión a que hace referencia el segundo párrafo, inciso 2) del Artículo 2 de la Ley deberá realizarse dentro de los tres días siguientes de recibida la comunicación del empleador. En dicha solicitud se deberá sustentar la medida distinta a la propuesta por el empleador y justificar las razones de la oposición a la medida planteada por éste. Recibida la solicitud, el empleador citará a la correspondiente reunión dentro de los tres días siguientes.

De ocurrir un supuesto de caso fortuito o fuerza mayor que haga indispensable introducir alguna de las modificaciones previstas en el numeral 1) del Artículo 2 de la Ley será suficiente para proceder a ellas, contar con la aceptación escrita del o los trabajadores involucrados.

**Artículo 8.-** En el caso previsto en el Artículo 3 de la Ley, no se podrá ampliar la jornada de trabajo para alcanzar la jornada ordinaria máxima, cuando la reducción de ésta haya sido establecida por ley o convenio colectivo, salvo que se haga por la misma vía.

**Artículo 9.-** El establecimiento de la jornada ordinaria máxima diaria o semanal no impide el ejercicio de la facultad del empleador de fijar jornadas alternativas, acumulativas o atípicas de trabajo, de conformidad con el Artículo 4 de la Ley, siempre que resulte necesario en razón de la naturaleza especial de las labores de la empresa.

En este caso, el promedio de horas trabajadas en el ciclo o período correspondiente no podrá exceder los límites máximos previstos por la Ley. Para establecer el promedio respectivo deberá dividirse el total de horas laboradas entre el número de días del ciclo o período completo, incluyendo los días de descanso.

**Artículo 10.-** Para efectos del Artículo 5 de la Ley se considera como:

- a) Trabajadores de dirección, a los que reúnen las características previstas en el primer párrafo del Artículo 43 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- b) Trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, a aquellos que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad; y,
- c) Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata, aquellos trabajadores que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, acudiendo a él para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes.

**Artículo 11.-** No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de confianza, cuyas características se encuentran definidas en el Artículo 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, exceptuándose de lo previsto en este artículo, a los trabajadores de confianza sujetos a un control efectivo del tiempo de trabajo. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 012-2002-TR, publicado el 09 de agosto de 2002.*

**Artículo 12.-** Para impugnar la modificación del horario de trabajo mayor a una hora, de acuerdo al Artículo 6 de la Ley, se observarán los siguientes procedimientos:

- a) Tratándose de una modificación colectiva del horario de trabajo, los trabajadores afectados, dentro del plazo de 5 días siguientes de la adopción de la medida, podrán presentar el recurso correspondiente, debidamente sustentado, ante la Subdirección de Negociaciones Colectivas o dependencia que haga sus veces, adjuntando una declaración jurada suscrita por la mayoría de los trabajadores afectados y la documentación

que acredite la modificación del horario de trabajo.

Dentro del segundo día hábil de admitido el recurso impugnatorio, la Autoridad Administrativa de Trabajo notificará 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 en base a un informe técnico.

Recibida la contestación del empleador o vencido el término para tal efecto, la Autoridad Administrativa de Trabajo resolverá la impugnación dentro del quinto día hábil, determinando si existe o no justificación para la modificación del horario. La Resolución de primera instancia es apelable dentro del término de tres días hábiles de recibida la notificación.

- b) Tratándose de una modificación individual del horario de trabajo, de conformidad con el último párrafo del Artículo 6 de la Ley, el trabajador podrá impugnar dicha medida ante el Poder Judicial, de acuerdo al procedimiento de cese de hostilidad regulado por el T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en cuyo caso el trabajador deberá cumplir previamente con el emplazamiento a que se refiere el párrafo final del Artículo 30 de la indicada Ley.

**Artículo 13.-** Para efectos de la impugnación administrativa regulada en el Artículo 2 de la Ley, ésta deberá interponerse ante la Subdirección de Negociaciones Colectivas o dependencia que haga sus veces.

Dentro de los dos días siguientes de recibida la impugnación, la Autoridad Administrativa de Trabajo, correrá el correspondiente traslado al empleador, para que en el término de tres días se pronuncie.

La resolución de primera instancia es apelable dentro del término de tres días hábiles de recibida la notificación.

**Artículo 14.-** Horario de refrigerio es el tiempo establecido por la Ley que tiene como finalidad que el trabajador lo destine a la ingesta de su alimentación principal cuando coincida con la oportunidad del desayuno, almuerzo o cena, o de un refrigerio propiamente dicho, y/o al descanso.

**Artículo 15.-** En el caso de las jornadas que se cumplan en horario corrido según el Artículo 7 de la Ley, el tiempo de refrigerio no podrá ser inferior a cuarenticinco (45) minutos y deberá coincidir en lo posible con los horarios habituales del desayuno, almuerzo o cena. El empleador establecerá el tiempo de refrigerio dentro del horario de trabajo, no pudiendo otorgarlo, ni antes ni luego del mismo.

El horario de refrigerio no forma parte de la jornada ordinaria, salvo que por

convenio colectivo o pacto individual se disponga lo contrario.

La adecuación del horario del refrigerio a lo establecido en el Artículo 7 de la Ley, no implicará un incremento en la jornada de trabajo.

Si como consecuencia de la exclusión del tiempo dedicado al refrigerio, se incrementara el número de horas efectivas de trabajo, a fin de alcanzar la jornada ordinaria máxima, corresponderá otorgar el aumento de remuneración previsto en el Artículo 3 de la Ley.

**Artículo 16.-** Para la adecuación a lo dispuesto por el Artículo 7 de la Ley se podrá optar entre incrementar el tiempo de permanencia en quince (15) minutos o en adecuar a los turnos el tiempo de refrigerio.

**Artículo 17.-** Cuando la jornada del trabajador se cumpla en horario diurno y nocturno, la sobretasa, para determinar la remuneración mínima a que se refiere el Artículo 8 de la Ley, se aplicará en forma proporcional al tiempo laborado en horario nocturno.

**Artículo 18.-** El trabajo en sobretiempo supone la prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador. En consecuencia, los tiempos que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas, no serán consideradas como sobretiempo.

**Artículo 19.-** Para los fines del Artículo 9 de la Ley, constituye caso fortuito o fuerza mayor, el hecho que tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible que haga necesaria la continuación de la prestación de labores del trabajador fuera de su jornada ordinaria. En este caso el trabajo en sobretiempo es obligatorio para el trabajador y se remunera con la sobretasa que establece el Artículo 10 de la Ley.

**Artículo 20.-** Se considera trabajo en sobretiempo a aquel que exceda de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida.

**Artículo 21.- (\*)**

*(\*) Artículo derogado por el artículo 3 del Decreto Supremo N° 012-2002-TR, publicado el 09 de agosto de 2002.*

**Artículo 22.-** En el caso del último párrafo del Artículo 9 de la Ley, la prestación de servicios en sobretiempo que no cuente con disposición expresa del empleador se entenderá prestada con su autorización tácita y en forma voluntaria por el trabajador.

La prestación efectiva de servicios en sobretiempo, deberá ser acreditada

por los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo, con los medios técnicos o manuales a que hace referencia el Artículo 10-A de la Ley y con los demás medios probatorios previstos en la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo.

**Artículo 23.-** Cuando el sobretiempo se realice en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario diurno, el valor de la hora extra trabajada se calculará sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada diurna. Igual criterio se aplicará para el sobretiempo realizado en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario nocturno, conforme al tercer párrafo del Artículo 10 de la Ley.

Si el sobretiempo se realiza 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. En este caso y en forma complementaria debe tenerse en consideración el criterio de cálculo establecido en el primer párrafo del Artículo 10 de la Ley.

**Artículo 24.-** Para efectos de establecer las sobretasas a que se refiere el Artículo 10 de la Ley, se deberá tomar en consideración la remuneración ordinaria percibida por el trabajador de que trata el Artículo 11 de la Ley.

**Artículo 25.-** El pago de las labores prestadas en sobretiempo deberá realizarse en la oportunidad en que se efectúe el pago de la remuneración ordinaria del trabajador. (\*)

*(\*)Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 012-2002-TR, publicado el 09 de agosto de 2002.*

**Artículo 26.-** El acuerdo referido a la compensación del trabajo en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso, a que se refiere el cuarto párrafo del Artículo 10 de la Ley, deberá constar por escrito, debiendo realizarse tal compensación, dentro del mes calendario siguiente a aquel en que se realizó dicho trabajo, salvo pacto en contrario.

**Artículo 27.-** Para efectos de registrar las horas extras trabajadas, conforme lo señala el Artículo 10-A de la Ley, deberá entenderse como medios técnicos o manuales las planillas, boletas de pago u otros medios idóneos.

## DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Derógase el Decreto Supremo N° 008-97-TR.

## DISPOSICIÓN FINAL

El presente Decreto Supremo entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los tres días del mes de julio del año dos mil dos.

**ALEJANDRO TOLEDO**

Presidente Constitucional de la República

**FERNANDO VILLARÁN DE LA PUENTE**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**DICTAN DISPOSICIONES SOBRE EL REGISTRO DE CONTROL  
DE ASISTENCIA Y DE SALIDA EN EL RÉGIMEN LABORAL DE LA  
ACTIVIDAD PRIVADA**

**DECRETO SUPREMO N° 004-2006-TR**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 25 de la Constitución Política reconoce el derecho a una jornada máxima de trabajo; en expresión de la necesidad de que la persona humana se desarrolle y relacione en espacios distintos o complementarios al trabajo;

Que, el artículo 23 de la Constitución Política establece que ninguna persona está obligada a prestar servicios sin la debida remuneración; e igualmente, el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 854, establece la obligación de pagar el trabajo en tiempo extra;

Que, de otro lado, el inciso c) del artículo 8 del Convenio N° 1 establece la obligación de llevar registros al tiempo de trabajo; y,

De conformidad con el inciso 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

**Artículo 1.- Ámbito**

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 laborales y al personal que es destacado o desplazado a los centros de trabajo o de operaciones por parte de las empresas y entidades de intermediación laboral, o de las empresas contratistas o Subcontratistas.

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. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 010-2008-TR, publicado el 03 de diciembre de 2008.

**Artículo 2.- Contenido del registro**

El registro contiene la siguiente información mínima:

- Nombre, denominación o razón social del empleador.
- Número de Registro Único de Contribuyentes del empleador.
- Nombre y número del documento obligatorio de identidad del trabajador.
- Fecha, hora y minutos del ingreso y salida de la jornada de trabajo.
- Las horas y minutos de permanencia fuera de la jornada de trabajo. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 011-2006-TR, publicado el 06 de junio de 2006.

**Artículo 3.- Medio para llevar el registro**

El control de asistencia puede ser llevado en soporte físico o digital, adoptándose 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. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 011-2006-TR, publicado el 06 de junio de 2006.

**Artículo 4.- Retiro de control**

Sólo podrá impedirse el registro de ingreso cuando el trabajador se presente al centro de trabajo después del tiempo fijado como ingreso o del tiempo de tolerancia, de existir. 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. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 011-2006-TR, publicado el 06 de junio 2006.

**Artículo 5.- Disposición del registro**

El empleador debe poner a disposición el registro, cuando lo requieran los siguientes sujetos:

- 1) La Autoridad Administrativa de Trabajo;
- 2) El sindicato con respecto a los trabajadores que representa;
- 3) A falta de sindicato, el representante designado por los trabajadores;
- 4) El trabajador sobre la información vinculado con su labor; y,
- 5) Toda Autoridad Pública que tenga tal atribución determinada por Ley. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 011-2006-TR, publicado el 06 de junio de 2006.

#### **Artículo 6.- Archivo de los registros**

Los empleadores deben conservar los registros de asistencia hasta por cinco (5) años después de ser generados. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 011-2006-TR, publicado el 06 de junio de 2006.

#### **Artículo 7.- Presunciones**

Si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/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.

Los empleadores deben adoptar las medidas suficientes que faciliten el retiro inmediato de los trabajadores del centro de trabajo una vez cumplido el horario de trabajo.

Salvo lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 9 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, en caso el trabajador, a pesar de su negativa, se le imponga la realización de trabajo en sobretiempo, se configurará una situación de trabajo impuesto sancionado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme a lo dispuesto por dicha norma. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 011-2006-TR, publicado el 06 de junio de 2006.

#### **Artículo 8.- Infracciones. (\*)**

(\*) Artículo derogado por la Segunda Disposición Final y Transitoria del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, publicado el 29 de octubre de 2006.

#### **Artículo 9.- Vigencia (\*)**

El presente Decreto Supremo entra en vigencia a los 30 días calendario siguientes de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

(\*) De conformidad con el artículo 1 del Decreto Supremo N° 007-2006-TR, publicado el 10 mayo 2006, se prorroga la entrada en vigencia del presente Decreto Supremo hasta el 01 de junio de 2006.

#### **Artículo 10.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los cinco días del mes de abril del año dos mil seis.

#### **ALEJANDRO TOLEDO**

Presidente Constitucional de la República

#### **CARLOS ALMERÍ VERAMENDI**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**CONSOLIDAN LA LEGISLACIÓN SOBRE DESCANSOS  
REMUNERADOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN  
LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA**

DECRETO LEGISLATIVO Nº 713

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Ley Nº 25327, el Congreso de la República ha delegado facultades al Poder Ejecutivo para que, mediante Decretos Legislativos, norme, entre otros aspectos, la consolidación de los beneficios que otorga la legislación laboral vigente;

Que las normas constitucionales y la legislación laboral nacional consagran, entre otros beneficios sociales, el descanso semanal remunerado, los feriados no laborales y las vacaciones anuales pagadas;

Que, resulta necesario armonizar y consolidar, sin discriminaciones, la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, propendiendo a la modernización de sus normas y adecuándolas para convertirlas en instrumentos que alienten la productividad y con ello el desarrollo nacional;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,

Con cargo de dar cuenta al Congreso;

DECRETA:

**CAPÍTULO I**

**DEL DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO**

**Artículo 1.-** El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo.

**Artículo 2.-** 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 uno distinto al domingo, determinando el día en que los trabajadores disfrutarán del descanso sustitutorio en forma individual o colectiva.

**Artículo 3.-** Los trabajadores que laboren en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%.

**Artículo 4.-** La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados. El reglamento establecerá la forma de cómputo en los casos de trabajadores cuya remuneración se encuentre establecida por quincena o mes.

**Artículo 5.-** 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.

## CAPÍTULO II

### DEL DESCANSO EN DIAS FERIADOS

**Artículo 5.-** Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados en esta ley, así como en los que se determinen por dispositivo legal específico.

**Artículo 6.-** Son días feriados los siguientes:

- 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 (8 de Octubre)
- Todos los Santos (01 de Noviembre)

- Inmaculada Concepción (08 de Diciembre)
- Navidad del Señor (25 de Diciembre).

**Artículo 7.-** Los feriados establecidos en el artículo anterior se celebrarán en 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, aun cuando corresponda con el descanso del trabajador. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo único de la Ley N° 26331, publicada el 23 de junio de 1994.

**Artículo 8.-** Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Su abono se rige por lo dispuesto en el artículo 4 de la presente Ley, salvo el Día de Trabajo, que se percibirá sin condición alguna.

**Artículo 9.-** El trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%.

## CAPÍTULO III

### DE LAS VACACIONES ANUALES

**Artículo 10.-** El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:

- a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.
- b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.
- c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no

computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley.

Por acuerdo escrito entre las partes, pueden adelantarse días de descanso a cuenta del período vacacional que se genere a futuro conforme a lo previsto en el presente artículo.

En caso de extinción del vínculo laboral, los días de descanso otorgados por adelantado al trabajador son compensados con los días de vacaciones trunca adquiridos a la fecha de cese. Los días de descanso otorgados por adelantado que no puedan compensarse con los días de vacaciones trunca adquiridos, no generan obligación de compensación a cargo del trabajador. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1405, publicado el 12 septiembre 2018.*

**Artículo 11.-** El año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente.

**Artículo 12.-** Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:

- a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas.
- b) La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado.
- c) Las horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día.
- d) Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere 60 días al año.
- e) El descanso previo y posterior al parto.
- f) El permiso sindical.
- g) Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.
- h) El período vacacional correspondiente al año anterior; y
- i) Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

**Artículo 13.-** El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente. Esta norma no será aplicable si la incapacidad sobreviene durante el período de vacaciones.

**Artículo 14.-** 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 15.-** La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando.

Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.

**Artículo 16.-** La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso.

**Artículo 17.-** El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el disfrute del período vacacional puede ser fraccionado de la siguiente manera: i) quince días calendario, los cuales pueden gozarse en periodos de siete y ocho días ininterrumpidos; y, ii) el resto del período vacacional puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario y como mínimos de un día calendario.

Por acuerdo escrito entre las partes, se establece el orden de los periodos fraccionados en los que se goce el descanso vacacional. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1405, publicado el 12 septiembre 2018.*

**Artículo 18.-** El trabajador puede convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete días naturales.

Tratándose de trabajadores contratados en el extranjero, podrán convenir por escrito la acumulación de períodos vacacionales por dos o más años.

**Artículo 19.-** El descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días calendario con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción es por escrito.

La reducción solo puede imputarse al período vacacional que puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1405, publicado el 12 septiembre 2018.*

**Artículo 20.-** 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 21.-** En los casos de trabajo discontinuo o de temporada cuya duración fuere inferior a un año y no menor a un mes, el trabajador percibirá un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva. Toda fracción se considerará por treintavos; en tal caso se aplica dicha proporcionalidad respecto a la duración del goce vacacional.

**Artículo 22.-** Los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional.

El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

**Artículo 23.-** Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:

- a) Una remuneración por el trabajo realizado;
- b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y,
- c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.

El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES**

**PRIMERA.-** Por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción Social se podrán dictar las normas complementarias y reglamentarias para la mejor aplicación del presente Decreto Legislativo.

**SEGUNDA.-** Deróguense las Leyes 3010 y 7515, 8881, 9049, los artículos 9, 10, 11, 13, 15, y 17 del Decreto Ley 10908, la Ley 13683, los Decretos Leyes 18445, 21106 y 21187, la Ley 23222 y demás normas complementarias, reglamentarias y conexas, así como las disposiciones que se opongan al presente Decreto Legislativo.

**TERCERA.-** El presente Decreto Legislativo entrará en vigencia treinta (30) días después de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los 7 días del mes de noviembre de mil novecientos noventauno.

**ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI,**  
Presidente Constitucional de la República.

**ALFONSO DE LOS HEROS PEREZ-ALBELA,**  
Presidente del Consejo de Ministros y Ministro de Trabajo y Promoción Social.

**APRUEBAN EL REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO  
N° 713 SOBRE LOS DESCANSOS REMUNERADOS DE LOS  
TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA  
ACTIVIDAD PRIVADA  
DECRETO SUPREMO N° 012-92-TR**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Decreto Legislativo N° 713 del 7 de noviembre de 1991 se reguló el descanso semanal remunerado, los feriados no laborables y las vacaciones anuales pagadas a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada;

Que, es necesario dictar las disposiciones complementarias y reglamentarias de dicho Decreto Legislativo, tal como lo prevé la Primera Disposición Transitoria del mismo;

DECRETA:

**Artículo 1.-** Apruébese el Reglamento del Decreto Legislativo N° 713, sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, el mismo que consta de veinticuatro (24) artículos y una (01) disposición final.

**Artículo 2.-** Cuando en el presente Reglamento se haga mención al Decreto Legislativo, debe entenderse que se refiere al Decreto Legislativo N° 713.

**Artículo 3.-** El presente Decreto Supremo entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dos días del mes de diciembre de mil novecientos noventidós.

**ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI**  
Presidente Constitucional de la República

**AUGUSTO ANTONIOLI VASQUEZ**  
Ministro de Trabajo y Promoción Social

**REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 713 SOBRE DESCANSOS  
REMUNERADOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL REGIMEN LABORAL  
DE LA ACTIVIDAD PRIVADA**

**CAPÍTULO I**

**DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO**

**Artículo 1.-** La remuneración por el día de descanso obligatorio de los trabajadores remunerados semanalmente es equivalente a la de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados en dicho período.

La remuneración de los trabajadores que prestan servicios a destajo, es equivalente a la suma que resulte de dividir el salario semanal entre el número de días de trabajo efectivo.

**Artículo 2.-** En caso de inasistencia de los trabajadores remunerados por quincena o mensualmente, el descuento proporcional del día de descanso semanal se efectúa dividiendo la remuneración ordinaria percibida en el mes o quincena entre treinta (30) o quince (15) días, respectivamente. El resultado es el valor día. El descuento proporcional es igual a un treintavo o quinceavo de dicho valor, respectivamente.

**Artículo 3.-** Por excepción, y solo para efectos del pago del día de descanso semanal, se consideran días efectivamente trabajados los siguientes:

- a) 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;
- b) Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador;
- c) Los días de huelga siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y,
- d) Los días que devenguen remuneraciones en los procedimientos de impugnación del despido.

**Artículo 4.-** Se entiende por remuneración ordinaria aquella 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 ingresan a la base de cálculo, así como aquellas otras de periodicidad distinta a la semanal,

quincenal o mensual según corresponda a la forma de pago.

**Artículo 5.-** 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; tampoco en el caso de trabajadores que intervienen en labores exclusivamente de dirección o inspección, y en general todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; así como en el caso de trabajadores que perciban el 30% o más del importe de la tarifa de los servicios que cobra el establecimiento o negocio de su empleador.

## CAPÍTULO II

### DESCANSO EN DÍAS FERIADOS

**Artículo 6.-** El descanso de los días feriados trasladables, a que se refieren los Artículos 6. y 7. del Decreto Legislativo, se hará efectivo el día lunes inmediato posterior a la fecha que corresponda, salvo que coincida con el día lunes, en cuyo caso el descanso se efectivizará en la misma fecha.

De existir dos feriados en una misma semana, sin que ninguno coincida con el día lunes, el descanso de ambos días se hará efectivo los días lunes y martes de la semana siguiente.

En el supuesto que uno de los feriados coincida con día lunes y el segundo con el día martes, se descansarán dichos dos días sin correr el descanso a la semana siguiente.

**Artículo 7.-** Sin perjuicio de lo establecido en el Artículo anterior, 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 del centro de trabajo, a cuyo efecto las horas dejadas de laborar serán recuperadas en la semana siguiente, o en la oportunidad que acuerden las partes. A falta de acuerdo prima la decisión del empleador.

**Artículo 8.-** No se considera que se ha trabajado en feriado no laborable, cuando el turno de trabajo se inicie en día laborable y concluya en el feriado no laborable.

**Artículo 9.-** Siempre que el Día del Trabajo (1 de Mayo) coincida 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.

**Artículo 10.-** Si el trabajador es destajero el pago por el Día del Trabajo será igual al salario promedio diario, que se calcula dividiendo entre treinta la suma total de las remuneraciones percibidas durante los treinta días consecutivos o

no, previos al Primero de Mayo. Cuando el servidor no cuente con treinta días computables de trabajo, el promedio se calcula desde su fecha de ingreso.

## CAPÍTULO III

### VACACIONES ANUALES

**Artículo 11.-** Tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord previsto en el Artículo 10 del Decreto Legislativo.

**Artículo 12.-** De conformidad con el inciso d) del Artículo 12 del Decreto Legislativo solamente los primeros sesenta (60) días de inasistencia por enfermedad común, accidentes de trabajo o enfermedad profesional dentro de cada año de servicios, con considerados como días efectivos de trabajo.

**Artículo 13.-** En el caso previsto en el Artículo 11 del Decreto Legislativo, en que el empleador determine la fecha de inicio del cómputo del año de servicios para efecto del descanso vacacional, deberá compensar al trabajador por el tiempo laborado hasta dicha oportunidad, por dozavos y treintavos o ambos, según corresponda, de la remuneración computable vigente a la fecha en que adopte tal decisión.

**Artículo 14.-** Excepto lo previsto en el Artículo 13 del Decreto Legislativo, 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 15.-** La oportunidad del descanso vacacional de los profesores de los centros educativos particulares, en general, se regula por sus propias normas. Supletoriamente se aplican el Decreto Legislativo y el presente Decreto Supremo.

Los períodos vacacionales de los educandos no suponen necesariamente descanso vacacional de los docentes.

**Artículo 16.-** La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando.

Se considera remuneración a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, con excepción por su propia naturaleza de las remuneraciones periódicas a que se refiere el Artículo 18. del Decreto Legislativo N° 650.

**Artículo 17.-** La remuneración vacacional de los comisionistas se establece de conformidad a lo previsto en el Artículo 17. del Decreto Legislativo N° 650.

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 18.-** 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 durante las cuatro (4) semanas consecutivas anteriores a la semana que precede a la del descanso vacacional.

**Artículo 19.-** La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso. Este pago no tiene incidencia en la oportunidad en que deben abonarse las aportaciones al Instituto Peruano de Seguridad Social ni de la prima del Seguro de Vida, que deben ser canceladas en la fecha habitual.

La remuneración vacacional debe figurar en la planilla del mes al que corresponda el descanso.

**Artículo 20.-** 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 21.-** En los casos de trabajo discontinuo o de temporada, por su propia naturaleza, no procede el descanso físico, sino el pago previsto en el Artículo 21 del Decreto Legislativo.

**Artículo 22.-** Los siete (7) días de descanso a que se refiere el primer párrafo del Artículo 18. del Decreto Legislativo, son deducibles del total de días de descanso vacacional acumulados.

**Artículo 23.-** Para que proceda el abono de récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar un mes de servicios a su empleador. Cumplido este requisito el récord trunco será compensado a razón de tanto dozavo y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente.

**Artículo 24.-** La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del Artículo 23. del Decreto Legislativo, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios.

#### DISPOSICIÓN FINAL

**UNICA.-** Déjense sin efecto la Resolución Suprema de 3 de noviembre de 1952, el Decreto Supremo de 17 de abril de 1957, así como todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto Supremo.



# REMUNERACIÓN MÍNIMA

**LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL SUSTITUYE AL INGRESO MÍNIMO LEGAL, APLICABLE PARA TRABAJADORES DEL RÉGIMEN PRIVADO, ASÍ COMO PARA ESTABLECER LA BASE DE REMUNERACIONES PARA PERIODISTAS, MINEROS Y FUTBOLISTAS PROFESIONALES**

RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 091-92-TR

CONSIDERANDO:

Que, la Décima Quinta Disposición Transitoria del Decreto Legislativo Nº 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, determina que a partir del 01 de enero de 1992, el Ingreso Mínimo Legal, la Bonificación por Movilidad y la Bonificación Suplementaria Adicional, se considerarán como un sólo concepto denominado Remuneración Mínima Vital;

Que, por Decreto Supremo Nº 003-92-TR del 17 de febrero de 1992, se ha establecido que la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada a nivel nacional es de S/.72.00 nuevos soles mensuales o S/. 2.40 nuevos soles diarios, según sea el caso, a partir del 09 de febrero de 1992;

De conformidad con dispuesto en el Artículo 2 de Decreto Supremo Nº 003-92-TR y Artículo 37 del Decreto Legislativo Nº 560, Ley del Poder Ejecutivo;

SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** La Remuneración Mínima Vital a partir del 01 de enero de 1992, es un solo concepto remunerativo, absorbiendo en su composición al Ingreso Mínimo Legal, a la Bonificación por Movilidad y a la Bonificación Suplementaria Adicional.

**Artículo 2.-** Entiéndase sustituidas las menciones al Ingreso Mínimo Legal consignadas en la legislación anterior por la de Remuneración Mínima Vital, excepto lo previsto en el artículo 4 de la presente Resolución.

**Artículo 3.-** 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 Remuneración Mínima Vital establecida tomándose como base para este cálculo el correspondiente a la jornada ordinaria del centro de

trabajo donde presta servicios.

Tratándose de empleados sujetos a comisión la Remuneración Mínima Vital se aplicará cuando los servicios tengan carácter de exclusivos, debiendo completarse la diferencia entre la Comisión y la Remuneración Mínima Vital, si no se alcanzara ésta.

Los trabajadores sujetos a destajo que laboran en la jornada máxima legal o contractual deberán percibir la Remuneración Mínima Vital, siempre que se cumpla con la eficiencia y puntualidad normales.

**Artículo 4.-** El Ingreso Mínimo Legal, a que se refiere el Decreto Supremo N° 002-91-TR del 11 de enero de 1991, subsiste para la aplicación de la Ley N° 25223 y para aquellos casos en que los convenios y pactos colectivos hubieran condicionado el monto de beneficios acordado en función al Ingreso Mínimo Legal.

El Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS) determinará el reajuste del monto de las pensiones de los regímenes que administra.

**Artículo 5.-** Las Remuneraciones Mínimas de los Periodistas, Mineros y Futbolistas Profesionales, previstas en la Ley N° 25101, y en los Decretos Supremos N°s. 030-89-TR y 046-90-TR, se fijarán en base a la Remuneración Mínima Vital en el número y porcentaje establecido en las indicadas disposiciones.

Regístrese y comuníquese.

**ALFONSO DE LOS HEROS PEREZ-ALBELA**  
Ministro de Trabajo y Promoción Social.

**DECRETO SUPREMO QUE INCREMENTA LA REMUNERACIÓN  
MÍNIMA VITAL DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN  
LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA**

DECRETO SUPREMO N° 004-2018-TR

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 24 de la Constitución Política del Perú establece que corresponde al Estado la regulación de la remuneración mínima, con participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores;

Que, el numeral 7.9 del artículo 7 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece como función exclusiva de este ministerio el fijar y aplicar los lineamientos de la política de remuneraciones mínimas;

Que, conforme al artículo 89 literal h) del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, corresponde al Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, participar en la regulación de la remuneración mínima;

Que, en consecuencia, corresponde al Estado, conforme al mandato constitucional y a lo dispuesto por los Convenios 26 y 99 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por las Resoluciones Legislativas N° 14033 del 4 de abril de 1962 y 13284 del 1 de febrero de 1960, respectivamente, fijar la remuneración mínima de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada;

Que, el reajuste de la remuneración mínima que se dispone toma en cuenta criterios técnicos para el análisis de los índices de inflación subyacente y productividad, a fin de que el incremento refleje el desempeño económico de nuestro país y contribuya con la mejora sostenida del poder adquisitivo de los trabajadores;

De conformidad con el inciso 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el inciso 3) del artículo 11 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

DECRETA:

#### **Artículo 1.- Objeto de la norma**

Incrementar en S/ 80.00 (ochenta y 00/100 Soles) la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con lo que la Remuneración Mínima Vital pasará de S/ 850.00 (ochocientos cincuenta y 00/100 Soles) a S/ 930.00 (novecientos treinta y 00/100 Soles); incremento que tendrá eficacia a partir del 1 de abril de 2018.

#### **Artículo 2.- Aplicación del incremento a las microempresas**

El incremento de la Remuneración Mínima Vital establecido en el artículo anterior se aplica desde el 1 de mayo de 2018 a las microempresas inscritas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa - REMYPE.

#### **Artículo 3.- Regulación complementaria**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante resolución ministerial, dicta las normas que sean necesarias para la mejor aplicación del presente decreto supremo.

#### **Artículo 4.- Refrendo**

El presente decreto supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiún días del mes de marzo del año dos mil dieciocho.

**PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD**

Presidente de la República

**JAVIER ALBERTO BARREDA JARA**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo



# **BENEFICIOS SOCIALES**

### LEY DE PRESTACIONES ALIMENTARIAS EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

LEY Nº 28051

#### EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

#### POR CUANTO:

La Comisión Permanente del Congreso de la República

ha dado la Ley siguiente:

LA COMISIÓN PERMANENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

### LEY DE PRESTACIONES ALIMENTARIAS EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

#### Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente Ley establece el beneficio de prestaciones alimentarias con fines promocionales en favor de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con el objeto de mejorar sus ingresos, mediante la adquisición de bienes de consumo alimentario suministrados por su empleador con la participación de terceros en condiciones adecuadas.

Las prestaciones alimentarias, podrán ser objeto de convención colectiva de trabajo o contrato individual.

#### Artículo 2.- Modalidades de la prestación.

Las modalidades de la prestación pueden ser, sin que éstas sean excluyentes:

- a) **Suministro directo:** El que otorga el empleador valiéndose de los servicios de comedor o concesionario provisto en el centro de trabajo. En los casos de otorgamiento de este beneficio a la fecha de entrada en vigencia de la Ley por acto unilateral del empleador, costumbre o mediante convención colectiva, mantiene su naturaleza de remuneración computable.

**b) Suministro indirecto:**

- b.1) El que se otorga a través de Empresas Administradoras que tienen convenios con el empleador, mediante la entrega de cupones, vales, u otros análogos, para la adquisición exclusiva de alimentos en establecimientos afiliados.
- b.2) El que se otorga mediante convenio con empresas proveedoras de alimentos debidamente inscritas en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**Artículo 3.- Inafectación de la contraprestación**

El valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo las modalidades establecidas los numerales b.1) y b.2) del artículo 2 inciso b) de la presente Ley, constituyen 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, ni para los aportes y contribuciones a la Seguridad Social. Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación para los tributos que tengan como base imponible las remuneraciones y que sean ingresos del Tesoro Público.

**Artículo 4.- Convenios entre el empleador y la Empresa Administradora y Proveedora de Alimentos**

Para acogerse al sistema a que se refieren los numerales b.1) y b.2) del artículo 2 inciso b) de la presente Ley, se requiere convenio entre el empleador y la empresa Administradora, o Proveedora de Alimentos, según sea el caso, el mismo que debe constar por escrito.

Los documentos que contengan el derecho de exigir los bienes materia de la prestación deberán ser expedidos a nombre del trabajador.

El Reglamento establecerá las cláusulas y garantías que contendrán cada convenio.

**Artículo 5.- Formalidad de los Vales o Cupones**

Los cupones o vales u otros documentos análogos deberán contener las siguientes especificaciones:

- a) El valor que será pagado al establecimiento proveedor.
- b) La razón social del empleador que concede el beneficio.
- c) La mención: "Exclusivamente para el pago de comidas o alimentos. Está prohibida la negociación total o parcial por dinero".

- d) Nombre del trabajador beneficiario.
- e) Fecha de vencimiento.

**Artículo 6.- De las Infracciones**

Los cupones o vales u otros documentos análogos se destinarán exclusivamente a la compra de comida o alimentos. Constituyen infracción:

- a) El canje indebido del cupón o vale por dinero.
- b) El canje por cualquier bien o producto que no se destine a la alimentación del beneficiario.
- c) Cobro por parte del establecimiento habilitado de cualquier descuento sobre el valor real del cupón o vale.
- d) Uso, por parte del establecimiento habilitado de los cupones o vales que reciba de los beneficiarios para otros fines que no sea el reembolso directo en la empresa administradora de los cupones o vales. El Reglamento establecerá las sanciones pertinentes.

**Artículo 7.- Crédito Fiscal**

La Empresa Proveedora de Alimentos deberá entregar a los trabajadores que adquieran sus bienes a través de los cupones, vales, u otros análogos que se emitan dentro del sistema de prestaciones alimentarias, únicamente boletas de venta, vales o cintas de máquinas registradoras que no permitan ejercer el derecho al crédito fiscal ni ser utilizados para sustentar costo y/o gasto para efectos tributarios.

**Artículo 8.- Libro de Planillas**

Los empleadores que otorguen el beneficio de prestaciones alimentarias deberán consignar en el libro de planillas de remuneraciones, en columna aparte, el monto correspondiente por concepto de prestaciones alimentarias, a efectos de discriminar el importe que gozará de los beneficios establecidos en la presente Ley.

**Artículo 9.- Tope**

El valor de las prestaciones alimentarias no podrá exceder del 20% del monto de la remuneración ordinaria percibida por el trabajador a la fecha de vigencia de la presente Ley.

En ningún caso, el valor de la prestación alimentaria podrá superar las dos

(2) remuneraciones mínimas vitales.

La infracción de los topes establecidos en la presente Ley originan que el exceso sea considerado como remuneración computable para todos los beneficios sociales que la Ley establece.

#### **Artículo 10.- Imposibilidad de reducción remunerativa**

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 11.- Registro de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos.**

Las Empresas Administradoras de vales o cupones u otros documentos análogos y las Empresas Proveedoras para la implementación del sistema de prestaciones alimentarias, deberán cumplir con los requisitos previstos para tal efecto en el Reglamento de la presente Ley.

Para su funcionamiento deberán inscribirse en un Registro administrativo a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La supervisión de las obligaciones de índole laboral del sistema y los convenios que se suscriban con los trabajadores estará a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Las Empresas Administradoras tendrán la obligación de exigir a las Empresas Proveedoras de Alimentos que quieran afiliarse a su red, la presentación ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Registro del Contribuyente, Licencia Municipal de funcionamiento y el número de Registro de planillas en caso cuente con trabajadores; y, los demás que señale el Reglamento.

#### **Artículo 12.- Supervisión y Sanción**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y demás organismos competentes supervisarán y fiscalizarán a las Empresas Proveedoras de Alimentos a fin que éstas otorguen a los trabajadores prestaciones alimentarias adecuadas. En caso de infracciones aplicarán las sanciones establecidas en sus normas respectivas.

En los casos de suspensión temporal o cancelación definitiva del registro de una empresa proveedora de alimentos el empleador deberá tomar las medidas necesarias para que el beneficio previsto en la Ley se siga otorgando a los trabajadores.

#### **Artículo 13.- Normas modificatorias**

Modifícase el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, en los términos siguientes:

**“Artículo 6.-** Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.”

Modifícase el inciso j) del artículo 19 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Legislativo N° 650, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-TR, en los términos siguientes:

“j) La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal.

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS, DEROGATORIAS Y FINALES**

##### **Primera.- Definiciones**

Para los efectos de la presente Ley se define lo siguiente:

**Empresas Administradoras (EA).** Son aquellas empresas especializadas en la administración comercial, operativa y financiera del sistema de vales, cupones o documentos análogos para prestaciones alimentarias de los trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada.

**Documentos representativos del beneficio.** Son vales o cupones de papel, de valor fijo predeterminado, emitidos por las EA o el empleador que sirven como medio de pago, exclusivamente destinado a la adquisición de productos de la canasta básica familiar definidos en la presente Ley. Sólo pueden usarse en establecimientos formales previamente inscritos en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**Empresas Clientes.** Son aquellas empresas o empleadores que deciden

acogerse al sistema establecido en la presente Ley a favor de sus trabajadores.

**Beneficiarios.** Son los trabajadores que laboran en las Empresas Clientes, usuarios de los vales o cupones por acuerdo con su empleador.

**Empresas Proveedoras de Alimentos.** Son los comercios, panaderías, bodegas de expendio de alimentos o restaurantes debidamente inscritas en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### **Segunda.- Norma Reglamentaria**

El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley en el plazo de sesenta (60) días calendario, contados a partir de su publicación.

#### **Tercera.- Órgano Competente**

Los conflictos derivados de la aplicación de la presente Ley serán resueltos en vía administrativa por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### **Cuarta.- Norma Derogatoria**

Deróguense o déjense sin efecto, según corresponda, las disposiciones que se opongan a la presente Ley.

#### **Quinta.- Incorporación de la prestación a la remuneración computable**

Por acuerdo de las partes se pactará el plazo al término al cual este beneficio pasará a formar parte de la remuneración computable.

#### **Sexta.- Vigencia de la Ley**

La presente Ley entrará en vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los ocho días del mes de julio de dos mil tres.

#### **CARLOS FERRERO**

Presidente del Congreso de la República

#### **MERCEDES CABANILLAS BUSTAMANTE**

Segunda Vicepresidenta del Congreso de la República

#### **AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA**

#### **POR TANTO:**

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los treintiún días del mes de julio del año dos mil tres.

#### **ALEJANDRO TOLEDO**

Presidente Constitucional de la República

#### **BEATRIZ MERINO LUCERO**

Presidenta del Consejo de Ministros

**APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY DE PRESTACIONES  
ALIMENTARIAS EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES SUJETOS  
AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA**

**DECRETO SUPREMO Nº 013-2003-TR**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que, por Ley Nº 28051 se ha aprobado la Ley de Prestaciones Alimentarias en beneficio de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada;

Que, la Segunda Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final de la mencionada Ley, establece que el Poder Ejecutivo debe proceder a su reglamentación;

Que, en tal sentido corresponde que se apruebe el Reglamento de la precitada Ley, para su mejor aplicación;

En uso de la facultad conferida y estando a lo dispuesto por el inciso 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

**Artículo 1.- Aprobación del Reglamento**

Apruébese el Reglamento de la Ley de Prestaciones Alimentarias en Beneficio de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, que consta de IV Capítulos y 29 artículos, el que forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

**Artículo 2.- Referencia a la Ley**

Cuando en el texto del Reglamento se haga mención a la Ley se entenderá que está referida a la Ley Nº 28051, Ley de prestaciones alimentarias en beneficio de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

**Artículo 3.- Facultad Regulatoria**

En aplicación de lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final de la Ley Nº 28051, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo queda facultado para expedir por Resolución Ministerial, las normas complementarias que resulten necesarias.

**Artículo 4.- Vigencia**

El presente Decreto Supremo, entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

**Artículo 5.- Del Refrendo**

La presente norma será refrendada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

**REGLAMENTO DE LA LEY Nº 28051, LEY DE PRESTACIONES ALIMENTARIAS  
EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE  
LA ACTIVIDAD PRIVADA**

**CAPÍTULO I**

**DE LAS PRESTACIONES**

**Artículo 1.- Del objeto de la Ley**

El beneficio establecido por la Ley es de carácter voluntario, previo acuerdo individual o colectivo entre los trabajadores y empleadores, y se materializa a través de la entrega de bienes de consumo alimentario, en cualquiera de las modalidades previstas en la Ley o en el presente Reglamento, encontrándose prohibido el otorgamiento de la prestación en dinero.

**Artículo 2.- Ámbito de aplicación del Reglamento**

Cuando el presente Reglamento mencione a las prestaciones alimentarias, se está refiriendo a las de suministro directo otorgadas como beneficio nuevo a contar de la fecha de entrada en vigencia de la Ley, y a las de suministro indirecto contempladas en el inciso b) del artículo 2 de la Ley, es decir:

- a) 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;
- b) Las otorgadas mediante convenios con empresas proveedoras de alimentos debidamente inscritas en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**Artículo 3.- Prestaciones Alimentarias existentes**

El valor de las prestaciones alimentarias otorgadas a la fecha de entrada en vigencia de la Ley, bajo la modalidad de Suministro Directo por acto unilateral del empleador, costumbre o convención colectiva constituye remuneración computable, siempre que no se trate de la alimentación proporcionada por el empleador a que se refiere el artículo 20 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR.

**Artículo 4.- De las condiciones de trabajo**

Precísase que las prestaciones alimentarias otorgadas por el empleador, que tienen la calidad de condición de trabajo, no constituyen remuneración computable.

**Artículo 5.- Alimentos en crudo o cocidos**

De conformidad con el literal b) del artículo 2 de la Ley, debe entenderse que a través del Suministro Indirecto, las Empresas Proveedoras de Alimentos podrán entregar los alimentos en estado crudo o cocidos.

**Artículo 6.- De la aplicación del porcentaje del beneficio**

Entiéndase que las prestaciones alimentarias que no pueden superar el 20% del monto de la remuneración ordinaria percibida por el trabajador ni el límite máximo de las dos (2) remuneraciones mínimas vitales, establecidas en el artículo 9 de la Ley, son las entregadas en la modalidad de Suministro Indirecto.

**CAPÍTULO II****DEL SISTEMA DE PRESTACIONES ALIMENTARIAS****Artículo 7.- De las empresas administradoras**

Las empresas administradoras, son empresas especializadas en la administración del sistema de vales, cupones o documentos análogos destinados al pago de comidas y/o a la compra de productos alimenticios.

Las empresas administradoras sólo podrán operar luego de haberse registrado en el "Registro Nacional de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos - Ley N° 28051" a cargo del Ministerio de Trabajo y de Promoción del Empleo.

**Artículo 8.- De los requisitos de las empresas administradoras**

Son requisitos para la inscripción de las empresas administradoras en el "Registro Nacional de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos - Ley N° 28051":

- Estar constituida como persona jurídica de acuerdo a la Ley General de Sociedades.
- Contar con un capital social suscrito y pagado mínimo de trescientos (300) Unidades Impositivas Tributarias, el cual puede ser modificado por Resolución Ministerial del Sector Trabajo y Promoción del Empleo.
- Su objeto social deberá comprender la realización de actividades de administración del sistema de vales, cupones o documentos análogos para prestaciones alimentarias a favor de los trabajadores.
- Acreditar, una carta fianza solidaria, incondicionada, sin beneficio de excusión, de un plazo no menor de un (1) año, renovable automáticamente y de ejecución inmediata a simple requerimiento escrito, emitida por una Empresa Bancaria Múltiple según la Ley N° 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, a favor del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. El monto inicial de la fianza, será no menor al 20% del equivalente de los vales, cupones o documentos análogos que se estima emitir. El valor de la fianza deberá actualizarse obligatoriamente en forma bimestral de acuerdo a la cuantía de los vales, cupones o documentos análogos emitidos y no redimidos.

**Artículo 9.- Procedimiento de Registro de las Empresas Administradoras**

Para la inscripción en el "Registro Nacional de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos - Ley N° 28051" se debe de presentar lo siguiente:

- Solicitud ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con el carácter de declaración jurada, señalando el alcance territorial de su operación.
- Copia de la escritura de constitución de la sociedad, incluidas las modificaciones que hubieran tenido lugar.
- Copia literal vigente de la partida registral donde consten inscritos el monto actual del capital de la sociedad, sus estatutos, incluidas las modificaciones que hubieran tenido lugar, extendida por los Registros Públicos.
- Copia del Comprobante de Información Registrada - Registro Único de Contribuyente - extendido por la Superintendencia Nacional de

Administración Tributaria.

- e) Copia de la Licencia Municipal de Funcionamiento.
- f) Constancia domiciliaria de la empresa extendida por Notario Público o la Policía Nacional.
- g) Copia del documento de identidad del representante legal de la empresa.
- h) La carta fianza a que se refiere el literal d) del artículo anterior.
- i) Pago de la tasa respectiva por derechos de tramitación.

Cumplidos los requisitos descritos, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo procederá al registro otorgando el Registro de Habilitación, que tendrá una vigencia máxima de 24 meses, antes del término del cual, de solicitar una renovación del Registro con los requisitos de Ley, éste se otorgará de carácter permanente y sólo podrá ser cancelado o suspendido de acuerdo a las sanciones previstas en el Art. 23 del presente Reglamento. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2006-TR, publicado el 20 de abril de 2006.

#### **Artículo 10.- De los cupones o 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, los que serán de uso exclusivo para las prestaciones alimentarias. Deben reunir, cuando menos, las especificaciones establecidas en el artículo 5 de la Ley, y además, para efectos de la seguridad del sistema, lo siguiente:

- a) Tener cuando menos 10 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 cualquier medio físico que permita la seguridad de dicha documentación.
- b) Los cupones, vales o documentos análogos deben especificar una numeración que facilite su registro, información de la empresa emisora, domicilio y número de Registro de Habilitación para operar, otorgado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el número de Registro Único de Contribuyente de la empresa administradora, así como del empleador que concede el beneficio.
- c) 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. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2006-TR, publicado el 20 de abril de 2006.

#### **Artículo 11.- Características de las Empresas Proveedoras de Alimentos y Establecimientos Afiliados**

Las empresas proveedoras de alimentos 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.

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. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2006-TR, publicado el 20 de abril de 2006.

#### **“Artículo 12.- Del funcionamiento y requisitos de las Empresas Proveedoras de Alimentos**

Las empresas proveedoras de alimentos podrán pedir su incorporación a la red de establecimientos afiliados de una o varias Empresas Administradoras. También podrán pactar en forma directa con las empresas clientes luego de haberse registrado en el “Registro Nacional de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos - Ley N° 28051”.

Las empresas proveedoras de alimentos sólo podrán formar una red con sus establecimientos propios.

Son requisitos sustantivos para la inscripción de las empresas proveedoras de alimentos en el “Registro Nacional de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos - Ley N° 28051”:

- a) Ser persona natural con negocio o estar constituida como persona jurídica de acuerdo a la Ley General de Sociedades, como empresa individual de responsabilidad limitada, conforme a la ley de la materia, o como cooperativa, conforme a la Ley General de Cooperativas.

- b) Su objeto deberá comprender el comercio al por menor de víveres o alimentos crudos, procesados o preparados, para el consumo humano directo dentro o fuera del establecimiento.” (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2006-TR, publicado el 20 de abril de 2006.

### **Artículo 13.- De los requisitos de las Empresas proveedoras de alimentos**

Son requisitos formales para la inscripción de las Empresas proveedoras de alimentos en el “Registro Nacional de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos - Ley N° 28051”:

- a) Solicitud según formato aprobado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con el carácter de declaración jurada, en la que se deberá declarar no haber sido objeto de sanción administrativa o penal por violación de normas de carácter sanitario en los cinco años precedentes.
- b) Copia de la escritura de constitución de la persona jurídica, incluidas las modificaciones que hubieran tenido lugar, de ser el caso.
- c) Copia literal vigente de la partida registral donde corren inscritos sus estatutos, incluidas las modificaciones que hubieran tenido lugar, extendida por los Registros Públicos, de ser el caso.
- d) Copia del Comprobante de Información Registrada - Registro Único de Contribuyente - extendido por la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria.
- e) Copia de la Licencia Municipal de Funcionamiento.
- f) Copia del Registro Sanitario otorgado por la autoridad competente del Ministerio de Salud, de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 007-98-SA - Reglamento sobre Vigilancia y Control Sanitario de Alimentos y Bebidas, o la expedida por la Autoridad Municipal competente, de ser el caso, en cuanto sea aplicable.
- g) Relación de trabajadores en actividad durante el mes anterior al de presentación de la solicitud.
- h) Constancia domiciliaria de la empresa o establecimiento extendida por notario público o la Policía Nacional.
- i) Copia del documento de identidad del representante legal de la empresa o del propietario del establecimiento, según sea el caso.

- j) Pago de la tasa respectiva por derechos de tramitación.

### **Artículo 14.- De la relación entre las empresas administradoras y las empresas clientes**

Para poder acogerse al sistema de suministro indirecto previsto en el inciso b.1) del artículo 2 de la Ley, el empleador o empresa cliente deberá celebrar un convenio con la empresa administradora que regule la relación entre ambas partes y garantice la eficiencia y seguridad del sistema en beneficio de los trabajadores.

Para su validez, el convenio entre la empresa administradora y la empresa cliente deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a) Ser celebrado por escrito, en idioma castellano, en dos ejemplares.
- b) Señalar como ley aplicable la peruana, en particular la Ley N° 28051 y el presente Reglamento, y prever la aplicación supletoria del Código Civil del Perú.
- c) Contener las reglas de emisión, transferencia, uso y vigencia de los vales, cupones o documentos análogos.
- d) Contemplar el monto o el modo de cálculo del precio de administración del servicio a ser abonado por la empresa cliente a la empresa administradora por sus servicios.

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 o documentos análogos emitidos, a más tardar, en el momento de recepción de dichos documentos. Todo acto o pacto en contrario es nulo. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2006-TR, publicado el 20 de abril de 2006.

### **Artículo 15.- De la relación entre las empresas proveedoras de alimentos y las empresas clientes**

Para poder acogerse al sistema de suministro indirecto previsto en el inciso b.2) del artículo 2 de la Ley, 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.

Para su validez, el convenio entre la empresa proveedora de alimentos y la empresa cliente deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a) Ser celebrado por escrito, en idioma castellano, en dos ejemplares.
- b) Señalar como ley aplicable la peruana, en particular la Ley N° 28051 y el presente Reglamento, y prever la aplicación supletoria del Código Civil del Perú.
- c) Incluir su número de Registro de Habilitación para operar en el Registro Nacional de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos.
- d) 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.
- e) 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.
- f) 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.
- g) Contemplar el monto o el modo de cálculo de la prestación a ser abonada por 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.
- h) Señalar los documentos representativos del beneficio que se emitirán por parte del empleador las que deben de contener cuando menos los requisitos establecidos en el artículo 5 de la Ley, o la forma por la cual los trabajadores acceden al otorgamiento de las prestaciones alimentarias objeto del convenio. (\*)

(\*)Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2006-TR, publicado el 20 de abril de 2006.

**Artículo 16.- De la relación entre las empresas administradoras y los establecimientos afiliados.**

La afiliación de un establecimiento a la red de establecimientos afiliados de una o más empresas administradoras, es voluntaria y se concretará mediante el acuerdo de ambas partes sobre las condiciones operativas y comerciales.

Para poder afiliarse, las empresas administradoras deberán solicitar a los establecimientos interesados de integrar su red, por lo menos, los siguientes documentos y constancias:

- Registro Único de Contribuyentes - RUC o Registro Único Simplificado - RUS
- Licencia Municipal de Funcionamiento para el expendio de alimentos o comidas.
- Número de Registro de planillas, en caso cuente con trabajadores.

Las empresas administradoras deberán conservar en su poder durante la vigencia del contrato de afiliación, copia de los citados documentos.

Las empresas administradoras deberán capacitar a los establecimientos que componen su red en la identificación y correcto uso de los vales, cupones o documentos análogos que emitan, así como en las reglas básicas del sistema, con especial incidencia en las prohibiciones y sanciones. (\*)

(\*)Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2006-TR, publicado el 20 de abril de 2006.

**Artículo 17.- De la relación entre los trabajadores beneficiarios y las empresas proveedoras de alimentos**

Las empresas proveedoras de alimentos están obligadas frente a los trabajadores beneficiarios a:

- 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, cuentan con los registros de carácter sanitario o certificaciones análogas exigidos por el ordenamiento legal.
- b) 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.
- c) 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.

- d) 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 18.- De los supuestos de vinculación en el sistema de prestaciones alimentarias**

En el caso de existir vinculación económica, entre las empresas clientes y las empresas administradoras y proveedoras de alimentos, en los términos señalados por el artículo 12 de la Ley General del Sistema Concursal, Ley N° 27809, la comisión de infracciones por cualquiera de las empresas vinculadas, a que se refieren los numerales 1) y 2) del artículo 22 del presente Reglamento, será sancionada como una infracción de tercer grado en todos los casos. La comisión de infracciones de tercer grado podrá ser sancionada directamente con la suspensión temporal del registro hasta por 10 días.

**“Artículo 19.- De los convenios suscritos por el Empleador**

El convenio suscrito entre el empleador y la Empresa Administradora, o Proveedoras de Alimentos, requerido en el artículo 4 de la ley, para acogerse al Sistema de Prestaciones Alimentarias en la modalidad de Suministro Indirecto, será presentado dentro de los 15 días para su conocimiento y fines a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Dicho convenio, de conformidad con lo establecido en el tercer párrafo del artículo 4 de la Ley, deberá estipular mínimamente los requisitos señalados en los artículos 14 y 15 del presente Reglamento. Además, 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 conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2006-TR, publicado el 20 de abril de 2006.*

**Artículo 20.- De los Registros a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementará a nivel nacional el “Registro Nacional de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos - Ley N° 28051”, el cual contará a su vez con dos Registros:

- a) Registro de Empresas Administradoras; y,
- b) Registro de Empresas Proveedoras de Alimentos.

El Registro Nacional se encontrará a cargo de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo quien es la competente para la inscripción de las Empresas Administradoras de alcance nacional o multirregional. Las distintas Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo del país, implementarán en sus respectivas jurisdicciones ambos registros y pondrán en conocimiento de la Dirección Nacional antes mencionada la inscripción de estas empresas.

Para el desempeño de sus actividades en una Región distinta a la que le concediera el Registro inicial, la empresa respectiva deberá remitir una solicitud a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Región en la que iniciará actividades, precisando su domicilio en la respectiva región, acompañando copia del Registro otorgado inicialmente, el cual deberá encontrarse vigente.

**Artículo 21.- Del cumplimiento de las obligaciones laborales**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de conformidad con el artículo 11 de la Ley y el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección y Defensa del Trabajador, supervisará periódicamente el cumplimiento de las obligaciones laborales de las Empresas Administradoras así como el de las Empresas Proveedoras de Alimentos que se encuentran debidamente registradas.

**CAPÍTULO III**

**DEL CONTROL DEL SISTEMA DE PRESTACIONES ALIMENTARIAS**

**Artículo 22.- De las infracciones al Sistema (\*)**

*(\*) Artículo derogado por la Segunda Disposición Final y Transitoria del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, publicado el 29 de octubre de 2006.*

**Artículo 23.- De las sanciones (\*)**

*(\*) Artículo derogado por la Segunda Disposición Final y Transitoria del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, publicado el 29 de octubre de 2006.*

**Artículo 24.- Criterios para la aplicación de las sanciones (\*)**

*(\*) Artículo derogado por la Segunda Disposición Final y Transitoria del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, publicado el 29 de octubre de 2006.*

**Artículo 25.- Aplicación de otras sanciones**

Las sanciones previstas en el presente Reglamento serán aplicadas sin perjuicio de otras que se pudieran imponer al infractor por la violación de normas distintas a las que rigen el sistema de prestaciones alimentarias o de las responsabilidades civiles o penales respectivas.

Asimismo, el ejercicio de la facultad fiscalizadora respecto de esta Ley, no impide que otras entidades, de acuerdo a su competencia, puedan ejercer labor fiscalizadora sobre los usuarios del sistema de prestaciones alimentarias.

**Artículo 26.- Procedimiento Fiscalizador (\*)**

(\*) Artículo derogado por la Segunda Disposición Final y Transitoria del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, publicado el 29 de octubre de 2006.

## CAPÍTULO IV

### DE LA RELACIÓN ENTRE TRABAJADOR Y EMPLEADOR

**Artículo 27.- De los contratos entre trabajador y empleador**

De conformidad con el artículo 11 de la Ley, 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 Autoridad Administrativa de Trabajo en el plazo de 15 días de su suscripción.

**Artículo 28.- Del Registro en Planillas**

El registro en planillas y boletas de pago de las prestaciones alimentarias a que hace referencia el artículo 8 de la Ley, se hará discriminando las que sean de Suministro Directo y las de Suministro Indirecto.

**Artículo 29.- De la modificación de condiciones**

Los trabajadores que cesen o cuyos contratos venzan después de la entrada en vigencia de la Ley y el Reglamento, 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.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintisiete días del mes de octubre del año dos mil tres.

**ALEJANDRO TOLEDO**

Presidente Constitucional de la República

**JESÚS ALVARADO HIDALGO**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PRIVADA CUYAS REMUNERACIONES NO SE REGULAN POR NEGOCIACIÓN COLECTIVA, PERCIBIRÁN EL EQUIVALENTE AL 10% DEL INGRESO MÍNIMO LEGAL POR TODO CONCEPTO DE ASIGNACIÓN FAMILIAR**

LEY N° 25129

### EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

**POR CUANTO:**

EL CONGRESO HA DADO LA LEY SIGUIENTE;

El Congreso de la República del Perú;

Ha dado la ley siguiente:

**Artículo 1.-** A partir de la vigencia de la presente Ley, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar.

**Artículo 2.-** Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.

**Artículo 3.-** En caso de que el trabajador perciba beneficio igual o superior por el concepto de Asignación Familiar, se optará por el que le otorgue mayor beneficio en efectivo.

Comuníquese al Presidente de la República para su promulgación.

Casa del Congreso, en Lima, a los diecisiete días del mes de noviembre de mil novecientos ochenta y nueve.

**HUMBERTO CARRANZA PIEDRA**

Presidente del Senado.

**LUIS ALVARADO CONTRERAS**

Primer Vice Presidente de la Cámara de Diputados.

**RUPERTO FIGUEROA MENDOZA**

Senador Primer Secretario.

**ABDON VILCHEZ MELO**

Diputado Segundo Secretario.

**AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA****POR TANTO:**

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los cuatro días del mes de diciembre de mil novecientos ochentinueve.

**ALAN GARCIA PEREZ**

Presidente Constitucional de la República.

**WILFREDO CHAU VILLANUEVA**

Ministro de Trabajo y Promoción Social.

**FIJAN LA ASIGNACIÓN FAMILIAR PARA LOS TRABAJADORES  
DE LA ACTIVIDAD PRIVADO, CUYAS REMUNERACIONES NO SE  
REGULAN POR NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**DECRETO SUPREMO N° 035-90-TR**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA****CONSIDERANDO:**

Que por Ley 25129, se otorga la Asignación Familiar para los trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva equivalente al 10% del ingreso mínimo legal;

Que resulta necesario expedir las disposiciones reglamentarias para su mejor aplicación;

En uso de la facultad conferida por el inciso 11) del Artículo 211 de la Constitución Política del Estado;

**DECRETA:**

**Artículo 1.-** Cuando el reglamento haga mención a la Ley, se entenderá que está referido a la Ley 25129.

**Artículo 2.-** Se encuentran comprendidos en los alcances del beneficio a que se contrae la Ley 25129, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulen por negociación colectiva, cualquiera que fuere su fecha de ingreso.

**Artículo 3.-** La Asignación Familiar establecida por la Ley tiene el carácter y naturaleza remunerativa.

**Artículo 4.-** El cálculo para el pago de la asignación familiar se efectuará aplicando el 10% a que se refiere el Artículo 1 de la Ley sobre el Ingreso Mínimo Legal vigente en la oportunidad que corresponda percibir el beneficio.

**Artículo 5.-** Son requisitos para tener derecho a percibir la asignación familiar, tener vínculo laboral vigente y mantener a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años.

**Artículo 6.-** Los trabajadores tendrán derecho a percibir dicha asignación

**LEY QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE LAS GRATIFICACIONES PARA LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD**

LEY Nº 27735

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**POR CUANTO:**

El Congreso de la República

ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE LAS GRATIFICACIONES PARA LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD**

**Artículo 1.- Objeto y campo de aplicación**

La presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad.

Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador.

**Artículo 2.- Monto de las gratificaciones**

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.

Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero

familiar hasta que los hijos cumplan dieciocho años de edad, salvo que éstos se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios, en cuyo caso se extenderá este beneficio hasta la culminación de los mismos, por un máximo de seis años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.

**Artículo 7.-** Para el caso que madre y padre sean trabajadores de una misma empresa, tendrán derecho a este beneficio, ambos trabajadores.

**Artículo 8.-** Si el trabajador labora para más de un empleador, tendrá derecho a percibir la Asignación Familiar por cada empleador.

**Artículo 9.-** Si el trabajador viniera percibiendo la asignación por cónyuge, separadamente a la del hijo, subsistirá el derecho a percibir aquella, independientemente del monto que fuera; y, en cuanto a la asignación por hijo, se optará por la que otorgue mayor beneficio cualquiera que fuera el origen de esta.

**Artículo 10.-** La asignación familiar será abonada por el empleador bajo la misma modalidad con que viene efectuando el pago de las remuneraciones a sus trabajadores.

**Artículo 11.-** El derecho al pago de la asignación familiar establecida por la Ley, rige a partir de la vigencia de la misma, encontrándose obligado el trabajador a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere.

**Artículo 12.-** Por Resolución Ministerial se dictarán las normas complementarias para la aplicación del presente Decreto Supremo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los seis días del mes de junio de mil novecientos noventa.

**ALAN GARCIA PEREZ**

Presidente Constitucional de la República

**WILFREDO CHAU VILLANUEVA**

Ministro de Trabajo y Promoción Social

o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

### **Artículo 3.- Remuneración regular**

Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.

Tratándose de remuneraciones de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido, cuando menos, en alguna oportunidad en tres meses durante el semestre correspondiente. Para su incorporación a la gratificación se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre seis.

### **Artículo 4.- Remuneración imprecisa**

El monto de las gratificaciones, para los trabajadores de remuneración imprecisa, se calculará en base al promedio de la remuneración percibida en los últimos seis meses anteriores al 15 de julio y 15 de diciembre, según corresponda.

### **Artículo 5.- Oportunidad de pago**

Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso.

### **Artículo 6.- Requisitos para percibir el derecho**

Para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo, salvo lo previsto en artículo siguiente.

En caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados, debiendo abonarse conforme al Artículo 5 de la presente Ley.

### **Artículo 7.- Gratificación proporcional**

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 correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.

### **Artículo 8.- Incompatibilidad para la percepción del beneficio**

La percepción de las gratificaciones previstas en la presente Ley, es incompatible con cualquier otro beneficio económico de naturaleza similar que con igual o diferente denominación, se reconozca al trabajador a partir de la vigencia de la presente ley en cumplimiento de las disposiciones legales especiales, convenios colectivos o costumbre, en cuyo caso deberá otorgarse el que sea más favorable.

### **Artículo 8-A.- Inafectación de las gratificaciones**

Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador. (\*)

*(\*) Artículo incorporado por el artículo 1 de la Ley N° 29351, publicada el 01 mayo 2009. La citada Ley entra en vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano y rige hasta el 31 de diciembre de 2010, conforme a su Artículo 4.*

### **Artículo 9.- Derogatoria de la Ley N° 25139**

Deróguese la Ley N° 25139 y demás normas que se opongan a la presente Ley.

### **Artículo 10.- Vigencia de la ley**

La presente Ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los nueve días del mes de mayo del dos mil dos.

### **CARLOS FERRERO**

Presidente del Congreso de la República

### **HENRY PEASE GARCÍA**

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

### **AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA**

### **POR TANTO:**

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintisiete días del mes de mayo del año dos mil dos.

**ALEJANDRO TOLEDO**

Presidente Constitucional de la República

**FERNANDO VILLARÁN DE LA PUENTE**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**DICTAN NORMAS REGLAMENTARIAS DE LA LEY QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE GRATIFICACIONES PARA TRABAJADORES DEL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD**

DECRETO SUPREMO N° 005-2002-TR

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA****CONSIDERANDO:**

Que, con fecha 28 de mayo de 2002, se publicó la Ley N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad;

Que, es necesario dictar las normas reglamentarias de la Ley N° 27735, para la mejor aplicación de este dispositivo legal;

En uso de las facultades conferidas por el Artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

**Artículo 1.- Ámbito de aplicación**

La Ley se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, entendiéndose por las modalidades de contrato de trabajo referidos por el Artículo 1 de la Ley, a los contratos de trabajo a plazo indeterminado, los contratos de trabajo sujetos a modalidad y de tiempo parcial. También tienen derecho los socios - trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

**Artículo 2.- Configuración del derecho a gratificaciones ordinarias**

El derecho a las gratificaciones ordinarias se origina siempre que el trabajador se encuentre efectivamente laborando durante la quincena de julio o diciembre, respectivamente. Excepcionalmente se considera tiempo efectivamente laborados 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 3.- Determinación del monto de las gratificaciones ordinarias**

#### **Remuneración computable**

3.1. Se considera remuneración regular aquella percibida mensualmente por el trabajador, en dinero o en especie.

Para el caso de las remuneraciones principales y variables, se aplicará lo dispuesto en el Artículo 17 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, considerando los períodos establecidos en el punto 3.4 de la presente norma. En el caso de remuneraciones complementarias de naturaleza imprecisa o invariable se considera regular cuando el trabajador lo ha percibido cuando menos tres meses en el período de seis meses, computable para el cálculo de la gratificación correspondiente.

No se considera como remuneración computable los conceptos regulados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

3.2. La remuneración computable para las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente.

#### **Tiempo de servicios**

3.3. 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, y se reducen proporcionalmente en su monto cuando el período de servicios sea menor.

3.4. El tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado en el período correspondiente. Los días que no se consideren tiempo efectivamente laborado se deducirán a razón de un treintavo de la fracción correspondiente. (\*)

(\*) Numeral conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 017-2002-TR, publicado el 05 de diciembre de 2002.

### **Artículo 4.- Oportunidad de pago**

El pago de las gratificaciones se efectúa en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente; este plazo es indisponible para las partes.

### **Artículo 5.- Gratificación trunca**

5.1. El derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes íntegro de servicios.

5.2. El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el período en el que se produzca el cese. Se entiende por período a los establecidos en el punto 3.3 del presente reglamento.

5.3. La remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese, y se determina conforme lo establece el punto 3.1. de la presente norma.

5.4. La gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.

### **Artículo 6.- De los refrendos**

La presente norma es refrendada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los tres días del mes de julio del año dos mil dos.

**ALEJANDRO TOLEDO**

Presidente Constitucional de la República

**FERNANDO VILLARÁN DE LA PUENTE**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**LEY QUE REDUCE COSTOS LABORALES A LOS AGUINALDOS Y  
GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD**

LEY N° 29351

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**POR CUANTO:**

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE REDUCE COSTOS LABORALES A LOS AGUINALDOS Y  
GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD**

**Artículo 1.- Incorporación del artículo 8-A a la Ley N° 27735**

Incorpórese el artículo 8-A a la Ley N° 27735, Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, en los términos siguientes:

**“Artículo 8-A.- Inafectación de las gratificaciones**

Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador.”

**Artículo 2.- Regímenes laborales del sector público**

Los aguinaldos o gratificaciones a que se refiere el numeral 2 de la quinta disposición transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, no se encuentran sujetos a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador.

**Artículo 3.- Aportaciones a EsSalud**

El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones

al Seguro Social de Salud (EsSalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable.

**Artículo 4. Vigencia**

La presente Ley entra en vigencia el día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano y rige hasta el 31 de diciembre de 2014.

Inclúyense dentro de este beneficio a los jubilados y pensionistas.(\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo Único de la Ley N° 29714, publicada el 19 de junio de 2011.*

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los treinta días del mes de abril de dos mil nueve.

**JAVIER VELÁSQUEZ QUESQUÉN**

Presidente del Congreso de la República

**ÁLVARO GUTIÉRREZ CUEVA**

Segundo Vicepresidente del Congreso de la República

**AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA**

**POR TANTO:**

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los treinta días del mes de abril del año dos mil nueve.

**ALAN GARCÍA PÉREZ**

Presidente Constitucional de la República

**YEHUDE SIMON MUNARO**

Presidente del Consejo de Ministros

**LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS PARA DINAMIZAR LA ECONOMÍA  
EN EL AÑO 2015**

LEY N° 30334

**LA PRESIDENTA DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

**POR CUANTO:**

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS PARA DINAMIZAR LA ECONOMÍA EN EL AÑO 2015**

**Artículo 1. Inafectación de las gratificaciones**

Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador.

**Artículo 2. Regímenes laborales del sector público**

Los aguinaldos o gratificaciones a que se refiere el numeral 2 de la quinta disposición transitoria de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, así como aquellos aplicables a los servidores civiles bajo el alcance de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, no se encuentran sujetos a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador.

**Artículo 3. Aportaciones a Essalud**

El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (Essalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable.

**Artículo 4. Aplicación para jubilados y pensionistas**

Las disposiciones contenidas en los artículos que anteceden son de aplicación a los jubilados y pensionistas.

**Artículo 5. Disponibilidad temporal de los depósitos de la compensación por tiempo de servicios (CTS)**

5.1 Autorízase a los trabajadores comprendidos dentro de los alcances del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo 001-97-TR, a disponer libremente del cien por ciento (100%) del excedente de cuatro (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. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el encargado de fiscalizar el cumplimiento de la presente disposición.

5.2 El reglamento podrá establecer otros procedimientos alternativos de comunicación del monto de la última remuneración del trabajador a las instituciones financieras.

**Artículo 6. Modificación de los artículos 1 y 2 del Decreto de Urgencia 001-2015**

Modifícase el encabezado del artículo 1 y el segundo párrafo del artículo 2 del Decreto de Urgencia 001-2015, norma que dispone medidas excepcionales para la actualización de la Banda de Precios de combustibles comprendidos en el Fondo para la Estabilización de Precios de los Combustibles Derivados del Petróleo, por el texto siguiente:

**“Artículo 1.- Actualización y publicación de la Banda de Precios de combustibles dentro del mecanismo del Fondo para la Estabilización de Precios de los Combustibles Derivados del Petróleo**

Autorícese, de manera excepcional, la actualización de la Banda de Precios Objetivo de cada Producto a que se refieren los numerales 4.3 y 4.7 del artículo 4 y la Segunda Disposición Final del Decreto de Urgencia N° 010-2004, norma que crea el Fondo para la Estabilización de Precios de los Combustibles Derivados del Petróleo, y modificatorias, hasta el mes de diciembre de 2016, de acuerdo a lo siguiente:

(.)”.

**“Artículo 2.- Actualización de la Banda de Precios Objetivo**

(.)

Las actualizaciones posteriores que se realicen de acuerdo a lo establecido en el artículo 1, de corresponder, se efectuarán el último día jueves de cada mes de los años 2015 y 2016. La última actualización que se efectúe en cumplimiento de lo dispuesto en la presente norma mantendrá vigencia hasta la siguiente actualización que se efectúe en aplicación del Decreto de Urgencia N° 010-2004”.

#### **Artículo 7. Vigencia**

La presente Ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación.

POR TANTO:

Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, insistiendo en el texto aprobado en sesión del Pleno realizada el día veintiuno de mayo de dos mil quince, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 108 de la Constitución Política del Perú, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los dieciocho días del mes de junio de dos mil quince.

**ANA MARÍA SOLÓRZANO FLORES**

Presidenta del Congreso de la República

**NORMAN LEWIS DEL ALCÁZAR**

Segundo Vicepresidente del Congreso de la República

### **REGLAMENTO DE LA LEY N° 29351, QUE REDUCE COSTOS LABORALES A LOS AGUINALDOS Y GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD**

**DECRETO SUPREMO N° 007-2009-TR**

#### **EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

#### **CONSIDERANDO:**

Que, mediante Ley N° 29351, se aprobó la Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por fiestas patrias y navidad;

Que, es necesario dictar las normas reglamentarias de la Ley N° 29351 para su mejor aplicación;

En uso de las facultades conferidas por el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

#### **Artículo 1.- Objeto**

La presente norma tiene por objeto reglamentar la Ley N° 29351, Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por fiestas patrias y navidad, para efectos de su aplicación en el régimen laboral de la actividad privada.

#### **Artículo 2.- Alcance de la inafectación**

La inafectación dispuesta por el artículo 8-A de la Ley N° 27735 es de aplicación a las gratificaciones por fiestas patrias y navidad que correspondan ser pagadas a partir del semestre correspondiente a la entrada en vigencia de la Ley N° 29351.

La excepción a la inafectación dispuesta en el artículo 8-A de la Ley N° 27735, incorporada por Ley N° 29351, incluye a las retenciones por concepto de Impuesto a la Renta, de acuerdo a las normas de la materia, y a los descuentos

autorizados por el trabajador, sin perjuicio de los descuentos dispuestos por mandato judicial.

### **Artículo 3.- Gratificaciones proporcionales**

Las gratificaciones proporcionales, a que se refiere el artículo 7 de la Ley N° 27735 que se paguen con motivo de ceses ocurridos a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 29351, están comprendidas en la inafectación dispuesta por esta ley.

### **Artículo 4.- Trabajadores con convenios de remuneración integral**

En caso de convenios de remuneración integral anual, a que se refiere el artículo 8 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, la inafectación alcanza a la parte proporcional que corresponda a las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, la misma que deberá estar desagregada en la planilla electrónica.

### **Artículo 5.- Pago de la bonificación extraordinaria**

La bonificación extraordinaria prevista en el artículo 3 de la Ley N° 29351 debe pagarse al trabajador en la misma oportunidad en que se abone la gratificación correspondiente. En caso de cese del trabajador, dicha bonificación extraordinaria debe pagarse junto con la gratificación proporcional respectiva.

La bonificación extraordinaria sólo se encuentra afecta al impuesto a la renta de quinta categoría.

### **Artículo 6.- Monto de la bonificación extraordinaria**

El monto de la bonificación extraordinaria a que se refiere el artículo precedente equivale al aporte al Seguro Social de Salud - EsSalud que hubiese correspondido efectuar al empleador por concepto de gratificaciones de julio y diciembre.

Tratándose de trabajadores cubiertos por una Entidad Prestadora de Salud, la bonificación extraordinaria equivale al 6.75% del aporte al Seguro Social de Salud - EsSalud que hubiese correspondido efectuar al empleador por concepto de gratificaciones de julio y diciembre.

### **Artículo 7.- Regímenes especiales**

La inafectación dispuesta por la Ley N° 29351 es de aplicación a las gratificaciones por fiestas patrias y navidad a otorgarse en los regímenes laborales especiales de origen legal y colectivo.

### **Artículo 8.- Descuentos autorizados**

Los descuentos autorizados por el trabajador, contemplados en la Ley N° 29351, en ningún caso podrán referirse a obligaciones establecidas por la Ley.

### **Artículo 9.- Refrendo**

El presente decreto supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA**

#### **Única.- Gratificaciones adelantadas**

Las gratificaciones adelantadas que hubieren sido pagadas antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 29351 no se encuentran dentro de los alcances de la inafectación dispuesta por esta norma.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diecinueve días del mes de junio del año dos mil nueve.

#### **ALAN GARCÍA PÉREZ**

Presidente Constitucional de la República

#### **JORGE ELISBAN VILLASANTE ARANÍBAR**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**PRECISAN LAS DISPOSICIONES DE LA LEY N° 30334, LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS PARA DINAMIZAR LA ECONOMÍA EN EL AÑO 2015, REFERIDAS A INAFECTACIÓN DE LAS GRATIFICACIONES LEGALES Y LA DISPONIBILIDAD DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS**

DECRETO SUPREMO N° 012-2016-TR

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante la Ley N° 30334 se establecen medidas para dinamizar la economía en el año 2015;

Que, a efectos de la aplicación de la referida ley en el régimen laboral de la actividad privada es necesario precisar las disposiciones referidas a la inafectación de las gratificaciones legales y a la disponibilidad de los depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios;

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, el inciso 1 del artículo 6 de Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

DECRETA:

**DISPOSICIÓN GENERAL**

**Artículo 1.- Objeto**

El presente decreto supremo tiene por objeto precisar las disposiciones de la Ley N° 30334, Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015, referidas a la inafectación de las gratificaciones legales y a la disponibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios.

Cualquier mención que se haga a la Ley, debe entenderse que se refiere a dicha norma.

**CAPÍTULO I**

**INAFECTACIÓN DE LAS GRATIFICACIONES LEGALES**

**Artículo 2.- Alcance de la inafectación**

La inafectación dispuesta en el artículo 1 de la Ley es de aplicación a las gratificaciones por fiestas patrias y navidad que correspondan ser pagadas a partir del semestre correspondiente a su entrada en vigencia.

La excepción a la inafectación dispuesta en el referido artículo comprende a las retenciones por concepto de Impuesto a la Renta, de acuerdo con las normas de la materia, y a los descuentos autorizados por el trabajador; sin perjuicio de los descuentos dispuestos por mandato judicial.

**Artículo 3.- Gratificaciones proporcionales**

Están comprendidas en la inafectación las gratificaciones proporcionales reguladas en el artículo 7 de la Ley N° 27735, Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, que se paguen con motivo de ceses ocurridos a partir de la entrada en vigencia de la Ley.

**Artículo 4.- Trabajadores con convenios de remuneración integral**

En caso de convenios de remuneración integral anual, a que se refiere el artículo 8 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, la inafectación alcanza a la parte proporcional que corresponda a las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, la misma que deberá estar desagregada en la planilla electrónica.

**Artículo 5.- Pago de la bonificación extraordinaria**

La bonificación extraordinaria prevista en el artículo 3 de la Ley debe pagarse al trabajador en la misma oportunidad en que se abone la gratificación correspondiente.

En caso de cese del trabajador, dicha bonificación extraordinaria debe pagarse junto con la gratificación proporcional respectiva.

**Artículo 6.- Monto de la bonificación extraordinaria**

El monto de la bonificación extraordinaria a que se refiere el artículo precedente equivale al aporte al Seguro Social de Salud - EsSalud que hubiese correspondido efectuar al empleador por concepto de gratificaciones de julio y diciembre.

Tratándose de trabajadores cubiertos por una Entidad Prestadora de Salud, la bonificación extraordinaria equivale al 6.75% del aporte al Seguro Social de Salud - EsSalud que hubiese correspondido efectuar al empleador por concepto de gratificaciones de julio y diciembre.

#### **Artículo 7.- Regímenes especiales**

La inafectación dispuesta por la Ley es de aplicación a las gratificaciones por fiestas patrias y navidad a otorgarse en los regímenes laborales especiales de origen legal.

### **CAPÍTULO II**

#### **DISPONIBILIDAD DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS**

##### **Artículo 8.- Monto disponible**

Los trabajadores aludidos en el inciso 5.1 del artículo 5 de la Ley podrán disponer hasta el cien por ciento (100%) del excedente de cuatro (4) remuneraciones brutas, de los depósitos por Compensación por Tiempo de Servicios efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición.

La determinación del monto no disponible de la Compensación por Tiempo de Servicios se efectúa considerando la última remuneración mensual a que tuvo derecho el trabajador antes de la fecha en la que haya comunicado a su empleador la decisión de disponer de sus depósitos, considerando todos los conceptos remunerativos según la norma de la materia.

En el caso de comisionistas, destajeros y en general de trabajadores que perciban remuneración principal imprecisa, la última remuneración mensual se establece en función al promedio de las comisiones, destajo o remuneración principal imprecisa percibidas por el trabajador en los últimos seis (6) meses. Si el período a considerarse fuere inferior a seis (6) meses, la última remuneración se establecerá en base al promedio mensual de lo percibido durante dicho período.

El monto no disponible se obtiene multiplicando por cuatro (4) la remuneración mensual señalada en los párrafos anteriores, según corresponda.

##### **Artículo 9.- Comunicación a las entidades financieras**

Los empleadores deberán comunicar a las entidades financieras, a pedido de los trabajadores, el monto intangible de cada trabajador. Dicha comunicación no deberá exceder el plazo de tres (3) días hábiles contados a partir del requerimiento del trabajador.

En caso de negativa injustificada, demora del empleador o cualquier otro caso en que se acredite la imposibilidad de la comunicación a las entidades financieras dentro del plazo establecido, se dará lugar a que, acreditado el derecho, la Autoridad Inspectiva de Trabajo sustituye al empleador y extiende la comunicación correspondiente a las entidades financieras.

Lo previsto en esta disposición se produce sin perjuicio de las multas administrativas que puedan corresponder por no cumplir con los deberes de información hacia las entidades depositarias relativos a la disponibilidad e intangibilidad de los depósitos por Compensación por Tiempo de Servicios.

##### **Artículo 10.- Trabajadores con más de una cuenta de depósito de Compensación por Tiempo de Servicios activa**

10.1 En el caso de trabajadores con varias cuentas individuales de depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios activa en una misma entidad depositaria, en monedas distintas y provenientes del mismo empleador, el monto total de las cuentas deberá convertirse al tipo de moneda elegida por el trabajador para calcular el monto del saldo disponible. La conversión se realizará al tipo de cambio vigente en la entidad depositaria al momento de efectuar la disposición de la Compensación por Tiempo de Servicios.

10.2 En el caso de trabajadores que tienen más de una cuenta individual de depósito de Compensación por Tiempo de Servicios activa que correspondan a distintos empleadores, para efectos de los límites establecidos por la Ley, cada cuenta se administrará de manera independiente; no debiendo sumarse los saldos.

##### **Artículo 11.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

##### **PRIMERA.- Gratificaciones anteriormente pagadas**

Las gratificaciones que hubieren sido pagadas antes de la entrada en vigencia de la Ley no se encuentran comprendidas en los alcances de la inafectación dispuesta por dicha norma.

##### **SEGUNDA.- Fiscalización**

El cumplimiento de lo establecido por el presente decreto supremo será responsabilidad de la autoridad inspectiva competente, según la norma de la materia.

**TERCERA.- Obligación de comunicación del monto intangible**

Entiéndase que la obligación de comunicar a las entidades financieras el monto intangible de la Compensación por Tiempo de Servicios se regula únicamente por lo dispuesto en la Ley y el presente decreto supremo.

**CUARTA.- Derogatoria**

Deróguense todas aquellas normas que se opongan a lo dispuesto en el presente Decreto Supremo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los treinta días del mes de setiembre del año dos mil dieciséis.

**PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD**

Presidente de la República

**ALFONSO GRADOS CARRARO**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**LEY DE CONSOLIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES**

**DECRETO LEGISLATIVO Nº 688**

**CONSIDERANDO:**

Que, el Congreso de la República, mediante Ley Nº 25327, ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar por Decretos Legislativos, sobre las materias vinculadas con el fomento del empleo y, entre ellas, las destinadas a la consolidación de los beneficios sociales actualmente vigentes;

Que, la Compensación por Tiempo de Servicios ha quedado consolidada mediante Decreto Legislativo Nº 650;

Que, el Seguro de Vida requiere consolidarse otorgándose, sin distinción, a los trabajadores empleados y obreros, sujetos al régimen laboral de la actividad privada;

Que, respecto a la Bonificación por Tiempo de Servicios, existen regímenes diferenciados según la fecha de ingreso y según se trate de obreros o de empleados, y de mujeres o varones, por lo que debe consolidarse este beneficio sin discriminaciones, estableciéndose además, reglas claras relativas a su cálculo;

Con voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,

Con cargo de dar cuenta al Congreso de la República;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

## LEY DE CONSOLIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES

### CAPÍTULO I

#### DEL SEGURO DE VIDA

##### CONCEPTO Y BENEFICIARIOS

**Artículo 1.-** El trabajador empleado u obrero tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, una vez cumplidos cuatro años de trabajo al servicio del mismo. Sin embargo, el empleador está facultado a tomar el seguro a partir de los tres meses de servicios del trabajador.

El seguro de vida es de grupo o colectivo y se toma en beneficio del cónyuge o conviviente a que se refiere el artículo 321 del Código Civil y de los descendientes; sólo a falta de éstos corresponde a los ascendientes y hermanos menores de dieciocho (18) años.

**Artículo 2.-** En caso de reingreso, son acumulables los tiempos de servicios prestados con anterioridad para efectos de acreditar los cuatro años que originan el derecho.

**Artículo 3.-** El empleador tiene derecho a cobrar el capital asegurado en la póliza, si fallecido el trabajador y vencido el plazo de un (1) año de ocurrida dicha contingencia, ninguno de los beneficiarios señalados en el artículo 1 hubiera ejercido su derecho. Es de aplicación el artículo 16 de la presente Ley.

##### BENEFICIO SUSTITUTORIO EN CASO DE INVALIDEZ PERMANENTE

**Artículo 4.-** En caso que el trabajador sufra un accidente que le ocasione invalidez total y permanente, tendrá derecho a cobrar el capital asegurado en sustitución del que hubiera originado su fallecimiento; la certificación de la invalidez será expedida por el Ministerio de Salud o los Servicios de la Seguridad Social.

**Artículo 5.-** Se considera 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 y otros que se puedan establecer por Decreto Supremo.

##### OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

**Artículo 6.-** El trabajador deberá entregar a su empleador una declaración jurada, con firma legalizada notarialmente, o por el Juez de Paz a falta de notario, sobre los beneficiarios del seguro de vida, con estricta observancia del orden establecido en el artículo 1 de esta Ley y con indicación del domicilio de cada uno de los beneficiarios.

Es obligación del trabajador comunicar a su empleador las modificaciones que puedan ocurrir en el contenido de la declaración jurada.

##### OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

**Artículo 7.-** El empleador está obligado a tomar la póliza de seguro de vida y pagar las primas correspondientes.

En caso que el empleador no cumpliera ésta obligación y falleciera el trabajador, o sufriera un accidente que lo invalide permanentemente, deberá pagar a sus beneficiarios el valor a que se refiere el Artículo 12.

En los casos de suspensión de la relación laboral a que se refiere el Artículo 45 del Texto Unico Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, a excepción del caso del inciso j), el empleador está obligado a continuar pagado las primas correspondientes, y las compañías de seguros deberán continuar con la cobertura de las prestaciones a que se refiere esta Ley. En estos supuestos, la prima se calcula sobre la base de la última remuneración percibida antes de la suspensión, dejándose constancia del pago en la planilla y boletas de pago. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 2 de la Ley N° 26645, publicada el 27 de junio de 1996.*

**Artículo 8.-** La declaración jurada que contiene la relación de beneficiarios del trabajador a que se refiere el artículo 1 de esta Ley debe ser entregada bajo responsabilidad, a la compañía de seguros contratada, dentro de las 48 horas de producido el fallecimiento del trabajador.

##### REMUNERACIONES ASEGURABLES Y MONTO DE LA PRIMA

**Artículo 9.-** Las remuneraciones asegurables para el pago del capital o póliza están constituidas por aquellas que figuran en los libros de planillas y boletas de pago, percibidas habitualmente por el trabajador aun cuando sus montos puedan 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. Están excluidas las gratificaciones, participaciones, compensación vacacional adicional y otras que por su naturaleza no se abonen mensualmente.

Tratándose de trabajadores remunerados a comisión o destajo se considera el promedio de las percibidas en los últimos tres meses (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 de la Ley N° 29549, publicada el 03 julio 2010.

**Artículo 10.- (\*)**

(\*) Artículo derogado por el artículo 5 de la Ley N° 29549, publicada el 03 de julio de 2010.

**Artículo 11.- (\*)**

(\*) Artículo derogado por el artículo 5 de la Ley N° 29549, publicada el 03 de julio de 2010.

**MONTO Y PAGO DEL BENEFICIO**

**Artículo 12.-** El monto del beneficio es el siguiente:

- a) Por fallecimiento natural del trabajador se abonará a sus beneficiarios dieciséis (16) remuneraciones que se establecen en base al promedio de lo percibido por aquél en el último trimestre previo al fallecimiento;
- b) Por fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente se abonará a los beneficiarios trentidós (32) remuneraciones mensuales percibidas por aquél en la fecha previa al accidente;
- c) Por invalidez total o permanente del trabajador originada por accidente se abonará trentidós (32) remuneraciones mensuales percibidas por él en la fecha previa del accidente. En este caso, dicho capital asegurado será abonado directamente al trabajador o por impedimento de él a su cónyuge, curador o apoderado especial.

**Artículo 13.-** Tratándose de trabajadores remunerados a comisión o destajo, el monto del capital que corresponda abonar, sea cual fuere la contingencia, se establecerá en base al promedio de las comisiones percibidas en los últimos tres meses.

**Artículo 14.-** Producido el fallecimiento del trabajador y formulada la solicitud correspondiente, la compañía de seguros procederá a entregar sin más trámite, el monto asegurado a los beneficiarios que aparezcan en la declaración jurada a que se refieren los artículos anteriores o en el testamento por escritura pública si éste es posterior a la declaración jurada. La entrega se efectuará sin ninguna responsabilidad para la compañía aseguradora en caso aparecieran posteriormente beneficiarios con derecho al seguro de vida.

Tratándose de la presentación del testamento antes indicado sólo tendrá derecho al seguro de vida los beneficiarios mencionados en el Art. 1 de la presente Ley.

Si hubieran menores de edad, el monto que les corresponda se entregará al padre sobreviviente, tutor o apoderado, quien administrará el monto que corresponde a los menores conforme a las normas del Código Civil.

**Artículo 15.-** Los beneficiarios que cobren la póliza conforme al artículo anterior, serán responsables solidariamente entre sí el por el pago de la alícuota correspondiente en caso aparecieran otros beneficiarios con derecho a su cobro.

**Artículo 16.-** Tratándose de las uniones de hecho a que se refiere el artículo 1 de la presente Ley, la compañía de seguros consignará ante el Juzgado de Paz Letrado el importe del capital asegurado que pueda corresponder al conviviente que figure en la declaración jurada o testamento por escritura pública.

El Juzgado de Paz Letrado será quien resuelva la procedencia de su 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 sustanciándose conforme al artículo 302 y siguientes del Código de Procedimientos Civiles.

Contra la resolución de primera instancia procede 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 embargo, 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 17.-** La Compañía de seguros queda obligada al pago de los intereses legales vencidas las setenta y dos (72) horas de presentada la solicitud a que se refiere el Artículo 14 de esta Ley y aún cuando no se hayan presentado los beneficiarios, a partir de los quince (15) días de la fecha de fallecimiento del empleado. Queda liberado de esa obligación, a partir de la fecha de consignación del importe del monto asegurado, consignación que no podrá producirse antes de haber transcurrido treinta (30) días naturales desde el deceso del trabajador.

La consignación se efectuará a la orden de los beneficiarios que aparezcan en la última declaración jurada proporcionada por el trabajador o en el testamento por escritura pública, o si no existieran éstos a nombre del empleador por ante el Juzgado de Paz Letrado correspondiente a sus domicilios.

El Juzgado de Paz Letrado ordenará bajo responsabilidad y sin más trámites el pago inmediato a las personas que acrediten tener la calidad de beneficiarios, salvo el caso contemplado en el Artículo 3.

## CONTINUACIÓN DEL SEGURO EN CASO DE ENFERMEDAD O CESE DEL TRABAJADOR

**Artículo 18.-** En caso de cese del trabajador asegurado, éste puede optar por mantener su seguro de vida; para lo cual, dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al término de la relación laboral, debe solicitarlo por escrito a la empresa aseguradora y efectuar el pago de la prima, la misma que se calcula sobre el monto de la última remuneración percibida, hasta el tope de la remuneración máxima asegurable a que se refiere el artículo 9.

La empresa de seguros suscribe un nuevo contrato con el trabajador sujeto a la prima que acuerden las partes contratantes, extendiéndole una póliza de vida individual con vigencia anual renovable.

El seguro contratado mantiene su vigencia siempre y cuando el asegurado cumpla con cancelar la prima dentro del plazo que establece la póliza de seguros.

La vigencia de la póliza termina si el asegurado adquiere otra póliza de vida obligatoria. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 de la Ley N° 29549, publicada el 03 julio 2010.

### CAPÍTULO II

#### DE LA BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (\*) (\*\*) (\*\*\*)

(\*) Capítulo derogado por la Tercera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final de la Ley N° 26513, publicada el 28 de julio de 1995.

(\*\*) Capítulo derogado por la Tercera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final del Decreto Supremo N° 05-95-TR, publicado el 18 de agosto de 1995.

(\*\*\*) Capítulo derogado por la Quinta Disposición Complementaria, Transitoria y Derogatoria del Decreto Supremo N° 003-97-TR, publicado el 27 de marzo de 1997.

### CAPÍTULO III

#### DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

##### Artículo 24.-

La Compensación por Tiempo de Servicios se rige por Decreto Legislativo 650 y Normas Reglamentarias.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

**PRIMERA.-** Teniendo en cuenta que el Seguro de Vida es un beneficio social, las pólizas deberán sujetarse estrictamente a lo establecido en la presente Ley. Toda cláusula que estipule mayores obligaciones a cargo del empleador, trabajador o beneficiarios, o establezca limitaciones no previstas en la Ley, se tienen por no puestas.

Para garantizar la cobertura de los beneficios del seguro de vida, las compañías de seguros podrán, 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. (\*)

(\*) Párrafo agregado por el artículo 1 de la Ley N° 26645, publicada el 27 de junio de 1996.

**SEGUNDA.-** Los trabajadores cuyos empleadores hayan tomado una póliza de seguro de vida a su favor deben optar entre el régimen establecido en la presente Ley o aquélla. El plazo de opción es de sesenta (60) días naturales contados desde la fecha de vigencia de esta Ley.

De no haberse efectivizado la opción se entenderá que prefieren la tomada por su empleador en la presente norma.

##### TERCERA.- (\*) (\*\*) (\*\*\*)

(\*) Disposición derogada por la Tercera Disposición Complementaria, Transitoria Derogatoria y Final de la Ley N° 26513, publicada el 28 de julio de 1995.

(\*\*) Disposición derogada por la Tercera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final del Decreto Supremo N° 05-95-TR, publicado el 18 de agosto de 1995.

(\*\*\*) Disposición derogada por la Quinta Disposición Complementaria, Transitoria y Derogatoria del Decreto Supremo N° 003-97-TR, publicado el 27 de marzo de 1997.

**CUARTA.-** La bonificación por tiempo de servicios que se ha venido calculando sobre distintos conceptos remuneratorios que los previstos en esta Ley, continuará calculándose en la misma forma, sin que constituya precedente para los nuevos casos en que deba otorgarse este beneficio, salvo convenio expreso o decisión unilateral del empleador en contrario.

**QUINTA.-** En caso de los trabajadores obreros ingresados antes del 12 de Enero de 1962, la bonificación por tiempo de servicios será computable para la compensación por tiempo de servicios sólo por los años cumplidos a partir del 23 de Junio de 1983.

**SEXTA.-** Mediante Decreto Supremo se dictarán las normas que fueren necesarias para la mejor aplicación de la presente Ley.

**SÉTIMA.-** Deróganse los Artículos 3 y 5 de la Ley N° 4916, las Leyes N°s 11725, 13002, 23643 y 24504, así como todas aquellas que se opongan a la presente Ley. Déjase sin efecto la Resolución Suprema N° 036-90-TR de 27 de noviembre de 1990 y el Decreto Supremo N° 078-90-TR de 19 de diciembre de 1990.

**OCTAVA.-** El presente Decreto Legislativo entra en vigencia 30 días después de su publicación en el diario oficial "EL PERUANO".

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los cuatro días del mes de

Noviembre de Mil novecientos noventa y uno.

**ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI,**  
Presidente Constitucional de la República.

**ALFONSO DE LOS HEROS PEREZ ALBELA,**  
Ministro de Trabajo y Promoción Social.

**LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO NÚM. 688, LEY DE  
CONSOLIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES**

LEY N° 29549

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**POR CUANTO:**

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO NÚM. 688, LEY DE  
CONSOLIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES**

**Artículo 1.- Modificación de los artículos 9 y 18 del Decreto Legislativo  
núm. 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales**

Modifícanse los artículos 9 y 18 del Decreto Legislativo núm. 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, en los términos siguientes:

**“Artículo 9.-** Las remuneraciones asegurables para el pago del capital o póliza están constituidas por aquellas que figuran en los libros de planillas y boletas de pago, percibidas habitualmente por el trabajador aun cuando sus montos puedan 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. Están excluidas las gratificaciones, participaciones, compensación vacacional adicional y otras que por su naturaleza no se abonen mensualmente.

Tratándose de trabajadores remunerados a comisión o destajo se considera el promedio de las percibidas en los últimos tres meses.

**Artículo 18.-** En caso de cese del trabajador asegurado, éste puede optar por mantener su seguro de vida; para lo cual, dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al término de la relación laboral, debe solicitarlo por escrito a la empresa aseguradora y efectuar el pago de la prima, la misma que se calcula sobre el monto de la última remuneración percibida, hasta el tope de la remuneración máxima asegurable a que se refiere el artículo 9.

La empresa de seguros suscribe un nuevo contrato con el trabajador sujeto a la prima que acuerden las partes contratantes, extendiéndole una póliza de vida individual con vigencia anual renovable.

El seguro contratado mantiene su vigencia siempre y cuando el asegurado cumpla con cancelar la prima dentro del plazo que establece la póliza de seguros.

La vigencia de la póliza termina si el asegurado adquiere otra póliza de vida obligatoria.”

#### **Artículo 2.- Contratos de seguro celebrados por ex trabajadores**

Los contratos de seguro vigentes, celebrados al amparo del Decreto Legislativo núm. 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, por trabajadores que han cesado en su empleo con anterioridad a la vigencia de la presente Ley, se mantienen en vigencia en las condiciones originalmente pactadas.

#### **Artículo 3.- Registro Obligatorio de Contratos de Seguros Vida Ley**

Encárgase al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, la elaboración y funcionamiento del Registro Obligatorio de Contratos de Seguros Vida Ley, regulado por el Decreto Legislativo núm. 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, normas complementarias y reglamentarias, para todos los empleadores.

#### **Artículo 4.- Reglamentación**

El Poder Ejecutivo reglamenta la presente Ley en el plazo máximo de treinta (30) días calendario contados a partir de su vigencia.

#### **Artículo 5.- Derogatoria**

Deróganse los artículos 10 y 11 del Decreto Legislativo núm. 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, Ley núm. 27700, Ley que Precisa el Derecho de los Trabajadores que Cesan de Mantener su Seguro de Vida, y déjanse sin efecto el Decreto Supremo núm. 024-2001-TR, que precisa y reglamenta disposiciones de la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, así como todas

las disposiciones que se opongan a la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, al uno del mes de julio de dos mil diez.

**LUIS ALVA CASTRO**

Presidente del Congreso de la República

**ANTONIO LEÓN ZAPATA**

Tercer Vicepresidente del Congreso de la República

**AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA**

**POR TANTO:**

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dos días del mes de julio del año dos mil diez.

**ALAN GARCÍA PÉREZ**

Presidente Constitucional de la República

**JAVIER VELASQUEZ QUESQUÉN**

Presidente del Consejo de Ministros

**APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY N° 29549, LEY QUE  
MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO N° 688, LEY DE  
CONSOLIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES Y CREA EL  
REGISTRO OBLIGATORIO DE CONTRATOS DE SEGUROS VIDA LEY  
DECRETO SUPREMO N° 003-2011-TR**

## EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

### CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 29549, se aprobó la Ley que modifica el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales;

Que, asimismo la referida Ley en su artículo 3 encarga al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en coordinación con la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, la elaboración y funcionamiento del Registro Obligatorio de Contratos de Seguros Vida Ley;

Que, es necesario dictar las normas reglamentarias de la Ley N° 29549, así como crear el Registro de Seguros Vida Ley para su mejor aplicación;

De conformidad con el inciso 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el inciso 3) del artículo 11 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

DECRETA:

### Artículo 1.- Objeto

La presente norma tiene por objeto reglamentar la Ley N° 29549, Ley que modifica el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, para efectos de su aplicación en los contratos de Seguro de Vida Ley a cargo del empleador.

### Artículo 2.- De las Remuneraciones Asegurables

Las remuneraciones asegurables, son aquellas que el trabajador percibe

de manera habitual, con excepción de las gratificaciones, participaciones, compensación vacacional adicional y otras que por su naturaleza no se abonen mensualmente; las que figuran en la planilla electrónica tratándose de empresas que cuenten con más de tres trabajadores o las que figuren en los libros de planilla cuando la cantidad de trabajadores sea menor.

Tratándose de trabajadores remunerados a comisión o destajo se considera el promedio de las percibidas en los últimos tres meses.

Estas remuneraciones asegurables, sirven de base para el pago del capital o póliza, aún cuando estas sufran variaciones por efecto de incrementos u otros motivos remunerativos, hasta el tope de una remuneración máxima asegurable, aplicable al seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio del Sistema Privado de Pensiones establecida por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP.

### Artículo 3.- De la Vigencia de la Póliza para el Caso de Ex Trabajadores

En caso el trabajador decida mantener la póliza del Seguro de Vida Ley al término de la relación laboral, deberá solicitarlo a la empresa de seguros dentro del plazo establecido en el artículo 18 del Decreto Legislativo N° 688, modificado por la Ley N° 29549. 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.

Tratándose de los contratos de Seguros de Vida Ley celebrados por ex trabajadores al amparo del Decreto Legislativo N° 688, con anterioridad a la vigencia de la Ley N° 29549, estos mantienen su vigencia en las condiciones originalmente pactadas.

En ambos casos, el asegurado pierde el seguro de vida adquirido si incumple con la cancelación del pago de la prima dentro del plazo establecido en la póliza de seguros.

### Artículo 4.- Del Registro Obligatorio

La administración de la información contenida en el Registro Obligatorio de Contratos de Seguro Vida Ley estará a cargo de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y tiene por finalidad verificar el cumplimiento de la obligación del empleador con respecto a la contratación de la póliza de seguro de vida en beneficio del trabajador.

### Artículo 5.- De la información contenida en el Registro Obligatorio

El empleador debe consignar en el registro la siguiente información:

1. Datos de la póliza del seguro: compañía de seguros, número y vigencia de póliza.
2. Datos del Empleador: Registro Único de Contribuyentes (RUC), razón social y dirección domiciliaria.
3. Datos del Trabajador: nombres y apellidos, documento de identidad, fecha de nacimiento y sexo.
4. Datos del Contrato Laboral: fecha de ingreso o reingreso, remuneración asegurable, tipo de moneda y si cuenta con un seguro de vida adquirido en calidad de ex trabajador.
5. Datos de los Beneficiarios: declaración de beneficiarios, nombres y apellidos, grado de parentesco.

Los Contratos de Seguro de Vida Ley se registran dentro de los treinta (30) días calendario de suscrito el contrato, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### **Artículo 6.- De la Información del Contrato Seguro de Vida adquirido como Ex Trabajador**

En los casos que el trabajador adquiera el derecho de contar con un Seguro de Vida Ley derivado de una nueva relación laboral, debe informar al empleador, mediante una declaración jurada, si cuenta con un Seguro de Vida Ley adquirido en mérito a un contrato celebrado en calidad de ex trabajador, conforme al artículo 18 de la Ley N° 29549.

La información de la existencia del seguro de vida adquirido en calidad de ex trabajador, debe consignarse en los datos del registro.

#### **Artículo 7.- De la Fiscalización**

Los Inspectores del Trabajo están facultados para verificar el cumplimiento de la inscripción en el Registro Obligatorio de Contratos de Seguros Vida Ley. En caso de verificarse el incumplimiento en la contratación del seguro de vida, no mantenerla vigente o no pagar oportunamente la prima a favor de los trabajadores, se impondrán las sanciones administrativas correspondientes, de conformidad con la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

#### **Artículo 8.- De la Actualización del Registro Obligatorio**

El empleador debe actualizar el Registro Obligatorio de Contratos de Seguro de Vida Ley, en los siguientes supuestos:

- a) Modificación en la inclusión o exclusión de los beneficiarios.
- b) Inclusión o exclusión de un trabajador de la póliza contratada.
- c) Modificación de los datos que se encuentren en el Registro.

La actualización del Registro Obligatorio debe realizarse en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles de haberse producido cualquiera de los hechos indicados.

#### **Artículo 9.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo es refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

##### **Primera.- Normas Complementarias**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Resolución Ministerial, podrá emitir las normas complementarias y reglamentarias para la aplicación del presente Decreto Supremo, en el ámbito de sus competencias.

##### **Segunda.- Vigencia**

El presente Decreto Supremo entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

#### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA**

##### **Única.- De la Implementación del Registro**

La implementación del Registro correspondiente se realizará dentro de un plazo de sesenta (60) días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación del presente dispositivo.

#### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA**

##### **Primera.- Modificación del numeral 24.12 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo**

Modifíquense el numeral 24.12 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, en los siguientes términos:

##### **“Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales**

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

24.12 No registrar el Contrato de Seguro de Vida Ley en el Registro Obligatorio de Contratos creado por la Ley N° 29549, no contratar la póliza de seguro de vida, no mantenerla vigente o no pagar oportunamente la prima, a favor de los trabajadores con derecho a éste, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.”

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diecisiete días del mes de marzo del año dos mil once.

**ALAN GARCÍA PÉREZ**

Presidente Constitucional de la República

**MANUELA GARCÍA COCHAGNE**

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

**REGULAN LA PARTICIPACIÓN EN LA UTILIDAD, GESTIÓN Y PROPIEDAD DE 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**

DECRETO LEGISLATIVO N° 677

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**POR CUANTO:**

El Congreso de la República, de conformidad con lo establecido en el Artículo 188 de la Constitución Política, mediante Ley 25327 ha delegado facultades en el Poder Ejecutivo para que mediante Decretos Legislativos dicten normas en materia de la pacificación nacional, promoción de empleo e inversión privada y extranjera;

Que, a fin de promover la inversión en todos los sectores de la actividad económica y al mismo tiempo integrar a los trabajadores en un proceso de participación que aumente el empleo y les permita invertir en forma libre y voluntaria en las empresas a las que pertenecen, es necesario sustituir los diversos regímenes de participación laboral existentes por un régimen común cuya aplicación se extienda a todas las empresas generadoras de rentas de tercera categoría;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

**Artículo 1.- (\*)**

(\*) Artículo derogado por la Segunda Disposición Complementaria, Derogatoria y Final del Decreto Legislativo N° 892, publicado el 11 de noviembre de 1996.

**Artículo 2.- (\*)**

(\*) Artículo derogado por la Segunda Disposición Complementaria, Derogatoria y Final del Decreto Legislativo N° 892, publicado el 11 de noviembre de 1996.

**Artículo 3.- (\*)**

(\*) Artículo derogado por la Segunda Disposición Complementaria, Derogatoria y Final del Decreto Legislativo N° 892, publicado el 11 de noviembre de 1996.

**Artículo 4.- (\*)**

(\*) Artículo derogado por la Segunda Disposición Complementaria, Derogatoria y Final del Decreto Legislativo N° 892, publicado el 11 de noviembre de 1996.

**Artículo 5.- (\*)**

(\*) Artículo derogado por la Segunda Disposición Complementaria, Derogatoria y Final del Decreto Legislativo N° 892, publicado el 11 de noviembre de 1996.

**Artículo 6.-** Los trabajadores de las empresas comprendidas en la presente Ley, participan de la gestión de las mismas, a través de Comités destinados a mejorar la producción y productividad de la empresa.

La integración y funcionamiento de dichos Comités, será determinado por el Reglamento del presente Decreto Legislativo, debiendo estar integrados por no menos de dos (2) representantes de la empresa y por un (1) representante de los trabajadores.

Este régimen sustituye al régimen de participación en la gestión vigente, a partir del Ejercicio de 1992.

**Artículo 7.-** A efectos de la participación de los trabajadores en la propiedad de la empresa; las empresas comprendidas en el presente Decreto Legislativo están obligadas, en caso de aumento de capital por suscripción pública a ofrecer a sus trabajadores la primera opción en la suscripción de acciones, en no menos del diez por ciento (10%) del aumento de capital.

El derecho se ejercerá, en primera rueda, dentro de los treinta (30) días de publicada la oferta y en la 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 sus trabajadores.

**Artículo 8.- (\*)**

(\*) Artículo derogado por la Disposición Final del Decreto Legislativo N° 755, publicado el 13 de noviembre de 1991.

**Artículo 9.-** Se encuentran excluidas de la participación en las utilidades, de acuerdo a su modalidad, las Cooperativas, las empresas autogestionarias, las sociedades civiles y las empresas que no excedan de veinte (20) trabajadores.

**Artículo 10.-** Se encuentran excluidas de la participación en la gestión, las

empresas autogestionarias, cooperativas y comunales, las individuales, las sociedades civiles y en general todas aquellas que no excedan de veinte (20) trabajadores.

**Artículo 11.-** 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 exclusivamente de propiedad del Estado de derecho público y de derecho privado, las empresas individuales de cualquier naturaleza, mutuales de ahorro y vivienda, municipales y regionales, sociedades civiles y pequeñas empresas y micro empresas que son aquellas que cuentan con veinte (20) o menos trabajadores.

**DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS****PRIMERA.- (\*)**

(\*) Disposición derogada por la Segunda Disposición Complementaria, Derogatoria y Final del Decreto Legislativo N° 892, publicado el 11 de noviembre de 1996.

**SEGUNDA.-** Las Comunidades de Compensación quedan automáticamente disueltas. La liquidación de su patrimonio se efectuará de acuerdo a las normas que establezca el Reglamento del presente Decreto Legislativo.

Las Comunidades Laborales podrán disolverse voluntariamente. Las que no opten por la disolución, continuarán subsistiendo, como personas jurídicas de derecho privado, solamente para efectos de representación de los intereses de los trabajadores en materia de participación y su patrimonio sólo podrá integrarse por aporte de sus asociados, legados y donaciones.

**TERCERA.- (\*)**

(\*) Disposición derogada por la Segunda Disposición Final de la Ley N° 27028, publicada el 30 de diciembre de 1998.

**CUARTA.-** Los Certificados provisionales de participación patrimonial, a que se refiere el Artículo 53 del Decreto Ley N° 21789, serán obligatoriamente redimidos por las empresas de acuerdo a las normas que establezca el Reglamento.

**QUINTA.-** El régimen de participación de utilidades que contempla el presente Decreto Legislativo, es aplicable a partir de los resultados del ejercicio económico 1992.

**SEXTA.-** Por Decretos Supremos refrendados por el Ministro de Economía y Finanzas y los Ministros de los Sectores Productivos, se dictará las normas complementarias y reglamentarias necesarias para la aplicación del presente Decreto Legislativo.

**SETIMA.-** El presente Decreto Legislativo entrará en vigencia treinta (30)

días después de su publicación, conforme a lo establecido en el artículo 3 de la Ley N° 25327.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla dando cuenta al Congreso.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima a los dos días del mes de Octubre de mi novecientos noventa y uno.

**ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI,**  
Presidente Constitucional de la República.

**JAIME YOSHIYAMA TANAKA,**  
Ministro de Transportes y Comunicaciones.  
Encargado de la Presidencia del Consejo de Ministros.

**CARLOS BOLOÑA BEHR,**  
Ministro de Economía y Finanzas.

**VICTOR JOY WAY ROJAS,**  
Ministro de Industria, Comercio Interior, Turismo e Integración.

**ALFONSO DE LOS HEROS PEREZ - ALBELA,**  
Ministro de Trabajo y Promoción Social.

**REGULAN EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A PARTICIPAR  
EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS QUE DESARROLLAN  
ACTIVIDADES GENERADORAS DE RENTAS DE TERCERA CATEGORÍA**

**DECRETO LEGISLATIVO N° 892**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**POR CUANTO:**

El Congreso de la República, por Leyes N°s. 26648, 26665 y 26679, y de conformidad con lo establecido en el Artículo 104 de la Constitución Política, ha delegado facultades en el Poder Ejecutivo para que mediante Decretos Legislativos dicte normas en materias destinadas a promover la generación de empleo, eliminando trabas a la inversión;

Que, el Artículo 29 de la Constitución Política del Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa;

Que, la participación de los trabajadores en la distribución de las utilidades tiene por objeto buscar la identificación de éstos con la empresa y por ende en el aumento de la producción y productividad de sus centros de trabajo;

Que, resulta necesario modificar el sistema de participación para fomentar condiciones que estimulen la creación de nuevos puestos de trabajo, incentiven inversiones y aumenten la competitividad internacional de nuestra economía;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,

Con cargo de dar cuenta al Congreso de la República;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

**Artículo 1.-** El presente Decreto Legislativo regula el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría.

**Artículo 2.-** Los trabajadores de las empresas comprendidas en el presente Decreto Legislativo participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos. El porcentaje referido es como sigue:

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%

Dicho porcentaje se distribuye en la forma siguiente:

- a) 50% será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, entendiéndose como tal los días real y efectivamente trabajados. Para este efecto, se consideran como días laborados los días de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora. (\*)

(\*) *Literal a) conforme a la modificación establecida por el artículo 2 de la Ley N° 30792, publicada el 15 de junio de 2018.*

- b) 50% se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador.

A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio.

La participación que pueda corresponderle a los trabajadores tendrá respecto de cada trabajador, como límite máximo, el equivalente a 18 (dieciocho) remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio.

Se entiende por remuneración la prevista en los Artículos 39 y 40 del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo.

**Artículo 3.-** De existir un remanente entre el porcentaje que corresponde a la actividad de la empresa y el límite en la participación de las utilidades por trabajador, a que se refiere el artículo 2 del presente Decreto Legislativo, se aplicará a la capacitación de trabajadores y a la promoción del empleo, a través de la creación de un Fondo, de acuerdo a los lineamientos, requisitos, condiciones y procedimientos que se establezcan en el reglamento, así como a proyectos de inversión pública. Los recursos del Fondo serán destinados exclusivamente a las

regiones donde se haya generado el remanente, con excepción de Lima y Callao. (\*)

(\*) *Artículo conforme a la modificación establecida por la Segunda Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 28756, publicada el 08 de junio de 2006.*

**Artículo 4.-** La participación en las utilidades a que se refiere el Artículo 2 del presente Decreto, se calculará sobre el saldo de la renta Imponible del ejercicio gravable que resulte después de haber compensado pérdidas de ejercicios anteriores de acuerdo con las normas del Impuesto a la Renta.

**Artículo 5.-** Tienen derecho a participar en las utilidades todos los trabajadores que hayan cumplido las jornada máxima de trabajo establecido en la empresa, sea a plazo indefinido o sujetos a cualquiera de las modalidades contempladas por el Título III del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

Los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida, participarán en las utilidades en forma proporcional a la jornada trabajada.

Participarán en el reparto de las utilidades en igualdad de condiciones del artículo 2 y 3 de la presente norma, 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 la norma de seguridad y salud en el trabajo. (\*)

(\*) *Párrafo adicionado por la Quinta Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29783, publicada el 20 de agosto de 2011.*

**Artículo 6.-** La participación que corresponde a los trabajadores será distribuida dentro de los treinta (30) días naturales siguientes al vencimiento del plazo señalado por las disposiciones legales, para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta.

Vencido el plazo que contempla este artículo y previo requerimiento de pago por escrito, la participación en las utilidades que no se haya entregado, genera el interés moratorio conforme a lo establecido por el Decreto Ley N° 25920 o norma que lo sustituya, excepto en los casos de suspensión de la relación laboral en que el plazo se contará desde la fecha de reincorporación al trabajo.

**Artículo 7.-** Al momento del pago de la participación en las utilidades, las empresas entregarán a los trabajadores y ex trabajadores con derecho a este beneficio, una liquidación que precise la forma en que ha sido calculado.

**Artículo 8.-** Precísase que en caso de fusión de empresas, para efectos del cálculo de la participación de utilidades, se efectuará un corte a la fecha del otorgamiento de la escritura pública, para determinar los montos a pagar a los trabajadores de cada una de las empresas fusionadas a dicha fecha. Por el

período posterior la participación se calculará en función a los estados financieros consolidados.

**Artículo 9.-** Los trabajadores que hubieren cesado antes de la fecha en la que se distribuya la participación en la renta, 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. En este caso, no es de aplicación el interés a que se refiere el Artículo 5.

Vencido el plazo, la participación no cobrada se agregará al monto a distribuir por concepto de participación en las utilidades del ejercicio en el que venza dicho plazo.

**Artículo 10.-** La participación en las utilidades fijadas en este Decreto Legislativo y las que el empleador otorgue unilateralmente a sus trabajadores o por convenio individual o convención colectiva, constituyen gastos deducibles para la determinación de la renta imponible de tercera categoría.

**Artículo 11.-** Los regímenes especiales de participación en las utilidades se rigen por sus propias normas.

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, DEROGATORIAS Y FINALES**

**Primera.-** Por Decreto Supremo se dictaran las normas reglamentarias que fueran necesarias para la mejor aplicación del presente Decreto Legislativo.

**Segunda.-** Derógase los Artículos Primero, Segundo, Tercero, Cuarto, Quinto y Primera Disposición Final y Transitoria del Decreto Legislativo N° 677; la Ley N° 11672 y sus disposiciones complementarias sobre la Asignación Anual Sustitutoria de Participación de Utilidades, y la Sexta Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final del Texto Unico Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo.

**Tercera.-** El presente Decreto Legislativo entra en vigencia el 1 de enero de 1997.

PORTANTO

Mando se publique y cumpla dando cuenta al Congreso.

Dado en la Casa de Gobierno en Lima, a los ocho días del mes de noviembre de mil novecientos noventa y seis.

**ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI**  
Presidente Constitucional de la República

**ALBERTO PANDOLFI ARBULU**

Presidente del Consejo de Ministros y  
Encargado de la Cartera de Economía y Finanzas

**JORGE GONZALEZ IZQUIERDO**

Ministro de Trabajo y Promoción Social

**REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL DERECHO DE LOS  
TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PRIVADA A PARTICIPAR  
EN LAS UTILIDADES QUE GENEREN LAS EMPRESAS DONDE  
PRESTAN SERVICIOS**

DECRETO SUPREMO Nº 009-98-TR

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que el Decreto Legislativo Nº 892 regula el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a participar en las utilidades que generen las empresas en las que prestan servicios;

Que en aplicación de la Primera Disposición Final del referido Decreto Legislativo, resulta necesario dictar las normas reglamentarias que permitan su adecuada aplicación;

En uso de la facultad conferida y estando a lo dispuesto por el Inc. 8) del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

**Artículo 1.-** Cuando en el presente Reglamento se haga mención a la Ley, deberá entenderse referida al Decreto Legislativo Nº 892.

**Artículo 2.-** Para establecer si una empresa excede o no de veinte (20) trabajadores, se sumará el número de trabajadores que hubieran laborado para ella en cada mes del ejercicio correspondiente y el resultado total se dividirá entre doce (12). Cuando en un mes varíe el número de trabajadores contratados por la empresa, se tomará en consideración el número mayor.

Si el número resultante incluyera una fracción se aplicará el redondeo a la unidad superior, siempre y cuando dicha fracción sea igual o mayor a 0.5.

Para estos efectos se consideran trabajadores a aquéllos que hubieran sido contratados directamente por la empresa, ya sea mediante contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial.

**Artículo 3.-** Para determinar la actividad que realizan las empresas obligadas

a distribuir utilidades, de conformidad con el Artículo 2 de la Ley, se tomará en cuenta la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas, Revisión 3, salvo ley expresa en contrario.

En caso que la empresa desarrolle más de una actividad de las comprendidas en el Artículo 2 de la Ley, se considerará la actividad principal, entendiéndose por ésta a la que generó mayores ingresos brutos en el respectivo ejercicio.

**Artículo 4.-** Para la aplicación del inciso a) del Artículo 2 de la Ley, se entenderá por días laborados, a aquéllos en los cuales el trabajador cumpla efectivamente la jornada ordinaria de la empresa, así como las ausencias que deben ser consideradas como asistencias para todo efecto, por mandato legal expreso. Igualmente, se entenderá por días laborados a los días de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora.

Tratándose de trabajadores que laboran a tiempo parcial, se sumará el número de horas laboradas de acuerdo a su jornada, hasta completar la jornada ordinaria de la empresa. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo Nº 007-2018-TR, publicado el 19 de agosto de 2018.*

**Artículo 5.-** En el caso del personal no sujeto al cumplimiento de un horario o a control de ingreso y salida, no será de aplicación el artículo anterior, debiendo considerarse como días efectivos de trabajo, todos los laborables en la empresa, salvo prueba en contrario.

**Artículo 6.-** Para efectos del inciso b) del Artículo 2 de la Ley, se considera como remuneración a la prevista en el Artículo 6 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, excluyéndose los conceptos previstos en el Artículo 7 de dicha Ley.

**Artículo 7.-** La remuneración que servirá de base para determinar la existencia del remanente, a que se contrae el Artículo 3 de la Ley, será el promedio mensual de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el ejercicio anual correspondiente.

**Artículo 8.-** El remanente será destinado al Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo (FONDOEMPLEO), a que se refiere el artículo 3 de la Ley, para el financiamiento de proyectos, capacitaciones, emprendimientos y otros que se determinen en el marco de los programas de promoción del empleo y mejora de la empleabilidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y para la capacitación de derechos fundamentales laborales a los trabajadores, con excepción de lo establecido en el literal b) del artículo 14 de la presente norma; así como, a los Gobiernos Regionales para el financiamiento de proyectos de inversión pública de alcance regional, en el caso que la región genere remanentes superiores a las dos mil doscientas Unidades Impositivas

Tributarias por ejercicio (2200 UIT). Los proyectos de inversión pública se ejecutarán en el marco de la Ley N° 27293, Ley del Sistema Nacional de Inversión Pública, su reglamento y las normas especiales de la materia.

Los recursos destinados a FONDOEMPLEO serán utilizados en cualquiera de las regiones que generaron los remanentes, con excepción de aquellos originados en Lima Metropolitana y el Callao, los cuales podrán ser invertidos incluso en regiones que no hayan generado estos recursos. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 017-2011-TR, publicado el 28 de octubre 2011.

**Artículo 9.-** Al vencimiento del plazo para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta, las empresas generadoras de renta de tercera categoría, obligadas en aplicación del artículo 3 de la Ley, deberán informar a FONDOEMPLEO el monto de los remanentes que hayan generado por cada región, precisando el ejercicio en que se generó el remanente y considerando el centro de trabajo en el que habitualmente prestan servicios los trabajadores a los que se les aplicó el límite individual de la participación en las utilidades previsto en el artículo 2 de la Ley.

En el plazo máximo de cinco días calendarios posteriores a la presentación completa de dicha información, FONDOEMPLEO comunicará a las empresas si estos remanentes exceden o no las dos mil doscientas Unidades Impositivas Tributarias (2200 UIT) que corresponden por cada región. El aporte del remanente a FONDOEMPLEO y a la región en la que se generó éste, en caso corresponda, es efectuado directamente por las empresas generadoras del remanente en un plazo que no deberá exceder al previsto en el artículo 6 de la Ley, bajo responsabilidad. Podrán efectuarse adelantos de los aportes, a decisión de la empresa generadora del remanente.

Para realizar el cálculo señalado se deberá considerar el valor de la UIT vigente al cierre del ejercicio en el cual se haya generado el remanente. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 017-2011-TR, publicado el 28 de octubre de 2011.

**Artículo 10.-** El Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo, creado por el artículo 3 de la Ley, es una persona jurídica de derecho privado, con autonomía administrativa, económica y financiera, circunscribiendo su actuación a lo señalado en el Decreto Legislativo N° 892 y el presente reglamento.

El Fondo será administrado por un Consejo Directivo, el cual estará integrado de la siguiente manera:

- a) Dos representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, uno de los cuales lo presidirá y tendrá el voto dirimente;

- b) Un representante del Ministerio de Agricultura;
- c) Un representante del Ministerio de la Producción;
- d) Un representante de las empresas generadoras de los remanentes aportados al Fondo;
- e) Un representante de los trabajadores de las empresas generadoras de los remanentes aportados al Fondo. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 017-2011-TR, publicado el 28 de octubre de 2011.

**Artículo 11.-** El representante de las empresas será designado por aquellas que hubieran generado remanentes en el ejercicio.

A falta de acuerdo, dicha representación estará a cargo de la empresa que hubiera generado el mayor monto de remanentes en el respectivo ejercicio.

La designación deberá ser comunicada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a más tardar el 15 de mayo de cada año.

De no producirse la comunicación referida en el párrafo anterior, la designación del representante corresponderá a los representantes de los empleadores ante el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 002-2005-TR, publicado el 06 de mayo de 2005.

**Artículo 11-A.-** El representante de los trabajadores será elegido por los trabajadores de aquella empresa que hubiera generado el mayor monto de remanentes en el ejercicio y de no producirse esta elección hasta el 30 de abril de cada año, el representante de los trabajadores será designado por el sindicato de la empresa antes mencionada.

La designación deberá ser comunicada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a más tardar el 15 de mayo de cada año.

De no producirse la comunicación referida en el párrafo anterior, la designación del representante corresponderá a los representantes de los trabajadores ante el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. (\*)

(\*) Artículo incorporado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 002-2005-TR, publicado el 06 de Mayo de 2005.

**Artículo 12.-** Los representantes del Estado serán designados mediante Resolución del Titular del Sector al que representan, pudiendo designar un suplente. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 017-2011-TR, publicado el 28 de octubre de 2011.

**Artículo 13.-** El mandato de los miembros del Consejo Directivo que no representen al Estado será de un año, debiendo éste entrar en funcionamiento el 1 de junio del año correspondiente.

Si en un determinado ejercicio no hubieran empresas generadoras de remanentes, el mandato del representante de las empresas y del de los trabajadores, que integraron el Consejo anterior, se prorrogará por un año. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 002-2005-TR, publicado el 06 de mayo de 2005.

**Artículo 14.-** El Consejo Directivo tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Aprobar sus Estatutos y las modificaciones a éstos.
- b) Determinar el porcentaje anual que será destinado a los gastos operativos del Fondo y a la capacitación de trabajadores de las empresas aportantes.
- c) Administrar los recursos del Fondo para su utilización en los proyectos, capacitaciones, emprendimientos y otros que se determinen en el marco de lo establecido en el artículo 8 de la presente norma.
- d) Aprobar el presupuesto anual y controlar su debida ejecución.
- e) Revisar anualmente los resultados de la utilización de los remanentes a su cargo, pudiendo proponer recomendaciones para la utilización de dichos recursos en el siguiente periodo fiscal.
- f) Fomentar mecanismos de transparencia en el uso de sus recursos, en especial respecto de los trabajadores y empresas aportantes.
- g) Otras que sean necesarias para el mejor cumplimiento de sus fines. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 017-2011-TR, publicado el 28 de octubre de 2011.

**Artículo 15.-** Las utilidades no distribuidas oportunamente generarán intereses moratorios a partir del día siguiente del requerimiento previsto en el Artículo 6 de la Ley. En el caso de suspensión de la relación laboral, el requerimiento se hará vencidos los treinta (30) días de haberse reiniciado las labores sin que se hubiese efectuado el pago de las utilidades.

En ambos casos, el requerimiento podrá realizarse mediante carta simple.

Cuando el trabajador demande el pago de las utilidades, el empleador se entenderá requerido con la citación de la demanda.

**Artículo 15-A.-** 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 9, sin que sea necesario que se haya exigido judicial o extrajudicialmente el cumplimiento de dicha obligación. (\*)(\*\*)

(\*) Artículo incorporado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 002-2005-TR, publicado el 06 Mayo 2005.

(\*\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 017-2011-TR, publicado el 28 octubre 2011.

**Artículo 16.-** La liquidación a que se refiere el Artículo 7 de la Ley deberá contener como mínimo, la siguiente información:

- a) Nombre o razón social del empleador;
- b) Nombre completo del trabajador;
- c) Renta anual de la empresa antes de impuestos;
- d) Número de días laborados por el trabajador;
- e) Remuneración del trabajador considerada para el cálculo;
- f) Número total de días laborados por todos los trabajadores de la empresa con derecho a percibir utilidades;
- g) Remuneración total pagada a todos los trabajadores de la empresa; y,
- h) Monto del remanente generado por el trabajador, de ser el caso.

**Artículo 17.-** En caso de fusión, disolución o escisión de empresas, las utilidades serán calculadas al día anterior de la fecha de entrada en vigencia de dichos eventos.

Para los efectos del pago, se tendrán en consideración las siguientes normas:

- a) De extinguirse la relación laboral, el pago se efectuará dentro de los quince (15) días útiles de la entrada en vigencia del evento correspondiente;
- b) De subsistir la relación labora, dicho pago se hará efectivo en la oportunidad prevista en el Artículo 6 de la Ley.

**Artículo 18.-** Tratándose de los trabajadores que hubiesen cesado antes de la fecha prevista para la distribución de las utilidades, no son de aplicación los intereses a que se refiere el Artículo 6 de la Ley.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES**

**Primera.-** Las empresas generadoras de remanentes de utilidades correspondientes al ejercicio 1997, deberán comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción Social hasta el 1 de setiembre del presente año, el monto de dichos remanentes.

**Segunda.-** El Consejo Directivo del Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo, por el ejercicio 1998, se instalará el 1 de octubre del presente año.

**Tercera.-** El presente Decreto Supremo entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los cinco días del mes de agosto de mil novecientos noventa y ocho.

**ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI**

Presidente Constitucional de la República

**JORGE GONZALEZ IZQUIERDO**

Ministro de Trabajo y Promoción Social

**DECRETO SUPREMO QUE MODIFICA EL DECRETO SUPREMO  
N° 009-98-TR, PARA OPTIMIZAR LA UTILIZACIÓN DE LOS  
REMANENTES A CARGO DE FONDOEMPLEO**

**DECRETO SUPREMO N° 017-2011-TR**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado, así como es su deber promover condiciones para el desarrollo económico y social, mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo;

Que, el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 892, modificado por la Ley N° 28756, establece que los remanentes originados luego del reparto de utilidades entre trabajadores en empresas generadoras de renta de tercera categoría, serán destinados a la capacitación de trabajadores y a la promoción del empleo a través de un Fondo, en las regiones donde se haya generado el remanente, con excepción de Lima y Callao; así como a proyectos de inversión pública;

Que, el Decreto Supremo N° 009-98-TR, reglamento de la mencionada Ley, señala que el remanente será destinado al Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo (FONDOEMPLEO), y, en el caso que una región genere remanentes superiores a las dos mil doscientas Unidades Impositivas Tributarias por ejercicio (2200 UIT), el exceso será destinado a los Gobiernos Regionales para el financiamiento de obras de infraestructura vial;

Que, anualmente FONDOEMPLEO recibe recursos provenientes de los remanentes de utilidades generados en el marco del Decreto Legislativo N° 892, destinándolos, principalmente, a proyectos específicos dirigidos a la capacitación y fomento del empleo en las regiones generadoras de ese remanente mediante un fondo concursable, bajo los lineamientos establecidos por su Consejo Directivo, en el cual participan tres representantes de entidades públicas, un representante de las empresas que generaron los remanentes y un representante de los trabajadores; siendo la cobertura de FONDOEMPLEO focalizada al ámbito del proyecto;

Que, de conformidad con la Ley N° 29381, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional en materia de la formulación, planeamiento, dirección, coordinación, ejecución, supervisión y evaluación de las políticas nacionales y sectoriales en las materias sociolaborales, derechos fundamentales en el ámbito laboral, promoción del empleo, intermediación laboral, formación profesional y capacitación para el trabajo, normalización y certificación de competencias laborales, autoempleo y reconversión laboral, entre otras; teniendo funciones exclusivas en la elaboración, aprobación y supervisión del cumplimiento de los planes nacionales y sectoriales, así como de los programas o proyectos nacionales en las materias de su competencia;

Que, en el marco de sus competencias, ha implementado programas de promoción de empleo y mejora de la empleabilidad en la población, como son el Programa de Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú", el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes a la Obra" y el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Vamos Perú"; enfocando su actuación en el desarrollo de capacidades productivas, la promoción de empleo sostenible y de calidad en la población desempleada y subempleada, en especial en condiciones de pobreza y extrema pobreza; la capacitación y fomento del acceso al mercado de trabajo formal de los jóvenes entre 15 a 29 años de edad de escasos recursos económicos y/o en situación de vulnerabilidad de las familias más pobres; así como, en la mejora de las competencias laborales, mediante la capacitación, asistencia técnica para emprendedores y la intermediación laboral; respectivamente;

Que, en ese sentido, los programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se ejecutan en el marco de una política articulada que busca generar mayores capacidades en los trabajadores, así como mayores posibilidades para su inserción en el mercado de trabajo, mediante componentes que permiten efectivamente su focalización en aquellos grupos que requieren de esta capacitación o impulso para lograr un mayor desarrollo, con una mayor cobertura a nivel nacional y con mecanismos de supervisión, fiscalización y seguimiento de los resultados y de la utilización de los recursos invertidos para estos fines; así como, para la capacitación de trabajadores en derechos fundamentales;

Que, en consecuencia, es necesario modificar el Decreto Supremo N° 009-98-TR, a efectos de establecer disposiciones que permitan optimizar la utilización de los recursos producidos por los remanentes de utilidades en empresas generadoras de renta de tercera categoría a cargo de FONDOEMPLEO, para su uso más eficiente en el marco de los programas de promoción del empleo y mejora de la empleabilidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante el financiamiento de proyectos, capacitaciones, emprendimientos y otros que se determinen en el marco de los mencionados programas;

Que, asimismo, se debe adecuar el artículo 8 del Decreto Supremo N° 009-98-TR, en virtud de la Ley N° 28756, a efectos de precisar que los remanentes de utilidades transferidos a las regiones deberán ser utilizados en proyectos de inversión pública;

En uso de la facultad conferida por el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con lo establecido en el artículo 38 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y la Primera Disposición Complementaria, Derogatoria y Final del Decreto Legislativo N° 892, que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría;

DECRETA:

#### **Artículo 1.- Objetivo**

La presente norma tiene como objetivo modificar los artículos 8, 9, 10, 12, 14 y 15-A del Decreto Supremo N° 009-98-TR, reglamento del Decreto Legislativo N° 892, a efectos de optimizar la utilización de los recursos producidos por los remanentes de utilidades en empresas generadoras de renta de tercera categoría, en el marco de los programas de promoción del empleo y mejora de empleabilidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y para la capacitación de trabajadores en materia de derechos fundamentales laborales.

#### **Artículo 2.- Modificación de los artículos 8, 9, 10, 12, 14 y 15-A del Decreto Supremo N° 009-98-TR**

Modifíquese los artículos 8, 9, 10, 12, 14 y 15- A del Decreto Supremo N° 009-98-TR, en los siguientes términos:

"Artículo 8.- El remanente será destinado al Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo (FONDOEMPLEO), a que se refiere el artículo 3 de la Ley, para el financiamiento de proyectos, capacitaciones, emprendimientos y otros que se determinen en el marco de los programas de promoción del empleo y mejora de la empleabilidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y para la capacitación de derechos fundamentales laborales a los trabajadores, con excepción de lo establecido en el literal b) del artículo 14 de la presente norma; así como, a los Gobiernos Regionales para el financiamiento de proyectos de inversión pública de alcance regional, en el caso que la región genere remanentes superiores a las dos mil doscientas Unidades Impositivas Tributarias por ejercicio (2200 UIT). Los proyectos de inversión pública se ejecutarán en el marco de la Ley N° 27293, Ley del Sistema Nacional de Inversión

Pública, su reglamento y las normas especiales de la materia.

Los recursos destinados a FONDOEMPLEO serán utilizados en cualquiera de las regiones que generaron los remanentes, con excepción de aquellos originados en Lima Metropolitana y el Callao, los cuales podrán ser invertidos incluso en regiones que no hayan generado estos recursos.”

“Artículo 9.- Al vencimiento del plazo para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta, las empresas generadoras de renta de tercera categoría, obligadas en aplicación del artículo 3 de la Ley, deberán informar a FONDOEMPLEO el monto de los remanentes que hayan generado por cada región, precisando el ejercicio en que se generó el remanente y considerando el centro de trabajo en el que habitualmente prestan servicios los trabajadores a los que se les aplicó el límite individual de la participación en las utilidades previsto en el artículo 2 de la Ley.

En el plazo máximo de cinco días calendarios posteriores a la presentación completa de dicha información, FONDOEMPLEO comunicará a las empresas si estos remanentes exceden o no las dos mil doscientas Unidades Impositivas Tributarias (2200 UIT) que corresponden por cada región. El aporte del remanente a FONDOEMPLEO y a la región en la que se generó éste, en caso corresponda, es efectuado directamente por las empresas generadoras del remanente en un plazo que no deberá exceder al previsto en el artículo 6 de la Ley, bajo responsabilidad. Podrán efectuarse adelantos de los aportes, a decisión de la empresa generadora del remanente.

Para realizar el cálculo señalado se deberá considerar el valor de la UIT vigente al cierre del ejercicio en el cual se haya generado el remanente.

“Artículo 10.- El Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo, creado por el artículo 3 de la Ley, es una persona jurídica de derecho privado, con autonomía administrativa, económica y financiera, circunscribiendo su actuación a lo señalado en el Decreto Legislativo N° 892 y el presente reglamento.

El Fondo será administrado por un Consejo Directivo, el cual estará integrado de la siguiente manera:

- a) Dos representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, uno de los cuales lo presidirá y tendrá el voto dirimente;
- b) Un representante del Ministerio de Agricultura;
- c) Un representante del Ministerio de la Producción;
- d) Un representante de las empresas generadoras de los remanentes aportados

al Fondo;

- e) Un representante de los trabajadores de las empresas generadoras de los remanentes aportados al Fondo.”

“Artículo 12.- Los representantes del Estado serán designados mediante Resolución del Titular del Sector al que representan, pudiendo designar un suplente.”

“Artículo 14.- El Consejo Directivo tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Aprobar sus Estatutos y las modificaciones a éstos.
- b) Determinar el porcentaje anual que será destinado a los gastos operativos del Fondo y a la capacitación de trabajadores de las empresas aportantes.
- c) Administrar los recursos del Fondo para su utilización en los proyectos, capacitaciones, emprendimientos y otros que se determinen en el marco de lo establecido en el artículo 8 de la presente norma.
- d) Aprobar el presupuesto anual y controlar su debida ejecución.
- e) Revisar anualmente los resultados de la utilización de los remanentes a su cargo, pudiendo proponer recomendaciones para la utilización de dichos recursos en el siguiente periodo fiscal.
- f) Fomentar mecanismos de transparencia en el uso de sus recursos, en especial respecto de los trabajadores y empresas aportantes.
- g) Otras que sean necesarias para el mejor cumplimiento de sus fines.”

“Artículo 15-A.- 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 9, sin que sea necesario que se haya exigido judicial o extrajudicialmente el cumplimiento de dicha obligación.”

### **Artículo 3.- De la publicación de las empresas infractoras y otras medidas de fiscalización del pago de utilidades**

La información señalada en el primer párrafo del artículo 9 del Decreto Supremo N° 009-98-TR, deberá ser remitida en el mismo plazo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para que pueda ser utilizada en las fiscalizaciones que se efectúen para cautelar el derecho de los trabajadores al pago de utilidades. El incumplimiento de la presentación de esta información se sancionará como infracción leve, de conformidad con la Ley N° 28806, Ley

General de Inspección del Trabajo, y su reglamento.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publicará periódicamente una lista de las empresas que no hayan cumplido con las obligaciones establecidas en el Decreto Legislativo N° 892, y pondrá esta información a disposición de las Centrales Privadas de Información de Riesgos y de Protección al titular de la Información (CEPIRS), en el marco de lo establecido por la Ley N° 27489.

#### **Artículo 4.- Del control de la utilización de los recursos de FONDOEMPLEO**

La disposición de los recursos transferidos a FONDOEMPLEO se somete a los mecanismos de control institucional que establezca y aquellos propios de la ejecución de los programas de promoción del empleo y mejora de la empleabilidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES Y TRANSITORIAS**

**Primera.-** El presente Decreto Supremo entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

**Segunda.-** La utilización de los recursos transferidos a FONDOEMPLEO, en el marco de la presente norma, será de aplicación a partir de su vigencia; con excepción de los remanentes que se hayan comprometido presupuestalmente o que hayan sido previstos para las convocatorias antes de la vigencia del presente reglamento.

**Tercera.-** Mediante resolución ministerial se podrán expedir las disposiciones que sean necesarias para la aplicación del presente decreto supremo.

**Cuarta.-** El presente decreto supremo será refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintisiete días del mes de octubre del año dos mil once.

#### **OLLANTA HUMALA TASSO**

Presidente Constitucional de la República

#### **RUDECINDO VEGA CARREAZO**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

## TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

DECRETO SUPREMO N° 001-97-TR

### **EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

#### **CONSIDERANDO:**

Que la Cuarta Disposición Derogatoria y Final del Decreto Legislativo N° 857, autoriza al Poder Ejecutivo, para que mediante Decreto Supremo dicte el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, incluyendo las modificaciones introducidas en su texto, a cuyo efecto podrá efectuar el reordenamiento de sus artículos, Disposiciones Transitorias y Finales;

En uso de las facultades conferidas por el inciso 8) del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

**Artículo 1.-** Aprobar el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, el mismo que consta de cincuentiocho (58) artículos, dos (2) Disposiciones Complementarias, dieciocho (18) Disposiciones Transitorias y siete (7) Disposiciones Derogatorias y Finales.

**Artículo 2.-** La Ley cuyo Texto Único Ordenado se aprueba por el presente Decreto Supremo, ser reglamentada por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, en el término de sesenta días contados a partir de la vigencia de este último.

**Artículo 3.-** El presente Decreto Supremo entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, sin perjuicio de la vigencia que corresponde a los textos legales materia de reordenamiento.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintisiete días del mes de febrero de mil novecientos noventa y siete.

**ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI**

Presidente Constitucional de la República

**JORGE GONZALEZ IZQUIERDO**

Ministro de Trabajo y Promoción Social

**LEY DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS**

**NATURALEZA DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS Y EFECTOS DEL PAGO**

**Artículo 1.-** La compensación por tiempo de servicios 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 2.** La compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos.

La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. 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.

Lo establecido en este artículo es de aplicación obligatoria para los trabajadores de la administración pública sujetos al régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo 728 y a los servidores civiles que ingresen al nuevo régimen del servicio civil establecido por la Ley 30057, Ley del Servicio Civil (\*).

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo Único de la Ley N° 30408, publicada el 08 de enero de 2016.*

**Artículo 3.-** La compensación por tiempo de servicios 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.

**TRABAJADORES COMPRENDIDOS**

**Artículo 4.-** Sólo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas.

**Artículo 5.-** Se encuentran igualmente comprendidos en la presente Ley, aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral y compensatorio común de la actividad privada, aun cuando tuvieran un régimen especial de remuneración; la determinación de la remuneración computable se efectuará atendiendo dicho régimen especial.

## TRABAJADORES EXCLUIDOS

**Artículo 6.-** No están comprendidos en el régimen de compensación por tiempo de servicios los trabajadores que perciben el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios. No se considera tarifa las remuneraciones de naturaleza imprecisa tales como la comisión y el destajo.

Los trabajadores sujetos a regímenes especiales de compensación por tiempo de servicios, tales como construcción civil, pescadores, artistas, trabajadores del hogar y casos análogos, continúan regidos por sus propias normas.

Por Decreto Supremo podrá incorporarse al régimen compensatorio común establecido en esta Ley aquellos regímenes especiales cuya naturaleza sea compatible con la misma y su jerarquía normativa lo permita.

## DEL TIEMPO DE SERVICIOS COMPUTABLES

**Artículo 7.-** 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.

**Artículo 8.-** Son computables los días de trabajo efectivo. En consecuencia, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días.

Por excepción, también son computables:

- 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. 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 no haya sido declarada improcedente o ilegal; y,
- e) Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido.

## REMUNERACIÓN COMPUTABLE

### NORMAS GENERALES

**Artículo 9.-** Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se le dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20.

**Artículo 10.-** La remuneración computable para establecer la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores empleados y obreros, se determina en base al sueldo o treinta jornales que perciba el trabajador según el caso, en los meses de abril y octubre de cada año, respectivamente, y comprende los conceptos remuneratorios señalados en el artículo precedente.

**Artículo 11.-** Las remuneraciones diarias se multiplicarán por treinta para efectos de establecer la remuneración computable. La equivalencia diaria se obtiene dividiendo entre treinta el monto mensual correspondiente.

### ALIMENTACIÓN

**Artículo 12.-** Se entiende por alimentación principal, indistintamente, el desayuno, almuerzo o refrigerio de mediodía cuando lo sustituya, y la cena o comida.

**Artículo 13.-** La alimentación principal otorgada en especie se valorizará de común acuerdo y su importe se consignará en el libro de planillas y boletas de pago. Si las partes no se pusieran de acuerdo, regirá la que establezca el Instituto Nacional de Alimentación y Nutrición u organismo que lo sustituya.

**Artículo 14.-** Tratándose de la alimentación otorgada en especie o a través de concesionarios, u otras formas que no impliquen pago en efectivo, se considerará el valor que tenga en el último día laborable del mes anterior a aquél en que se efectúe el depósito correspondiente.

El valor mensual se establecerá en base al mes del respectivo semestre en que el trabajador acumuló mayor número de días de goce de este beneficio consignándose en el libro de planillas y boletas de pago.

### REMUNERACIÓN EN ESPECIE

**Artículo 15.-** Cuando se pacte el pago de la remuneración en especie, entendiéndose por tal los bienes que recibe el trabajador como contraprestación del servicio, se valorizará de común acuerdo o, a falta de éste, por el valor de

mercado y su importe se consignará en el libro de planillas y boletas de pago.

### REGULARIDAD DE LA REMUNERACIÓN

**Artículo 16.-** Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.

Por excepción, tratándose de remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido cuando menos tres meses en cada período de seis, a efectos de los depósitos a que se refiere el Artículo 21 de esta Ley. Para su incorporación a la remuneración computable se suman los montos percibidos y su resultado se divide entre seis.

Es igualmente exigible el requisito establecido en el párrafo anterior, si el período a liquidarse es inferior a seis meses.

### COMISIONISTAS, DESTAJEROS Y TRABAJADORES QUE PERCIBAN REMUNERACION PRINCIPAL IMPRECISA

**Artículo 17.-** En el caso de comisionistas, destajeros y en general de trabajadores que perciban remuneración principal imprecisa, la remuneración computable se establece en base al promedio de las comisiones, destajo o remuneración principal imprecisa percibidas por el trabajador en el semestre respectivo.

Si el período a liquidarse fuere inferior a seis meses la remuneración computable se establecerá en base al promedio diario de lo percibido durante dicho período.

### REMUNERACIONES PERIÓDICAS

**Artículo 18.-** Las remuneraciones de periodicidad semestral se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluye en este concepto las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad.

Las remuneraciones que se abonan por un período mayor se incorporan a la remuneración computable a razón de un dozavo de lo percibido en el semestre respectivo. Las remuneraciones que se abonen en períodos superiores a un año, no son computables.

Las remuneraciones fijas de periodicidad menor a un semestre pero superior a un mes, se incorporan a la remuneración computable aplicándose la regla del Artículo 16 de la presente Ley, sin que sea exigible el requisito de haber sido

percibida cuando menos tres meses en cada período de seis.

### REMUNERACIONES NO COMPUTABLES

**Artículo 19.-** No se consideran remuneraciones computables las siguientes:

- a) 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 Autoridad Administrativa de Trabajo, 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;
- 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 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;
- j) La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se

derive de mandato legal. (\*)

(\*) *Inciso conforme a la modificación establecida por el artículo 13 de la Ley N° 28051, publicada el 02 de agosto de 2003.*

**Artículo 20.-** Tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente 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.

### DEPÓSITOS SEMESTRALES

**Artículo 21.-** 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.

**Artículo 22.-** Los depósitos que efectúe el empleador deben realizarse dentro de los primeros quince (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.

**Artículo 23.-** El trabajador que ingrese a prestar servicios deberá comunicar a su empleador, por escrito y bajo cargo, en un plazo que no excederá del 30 de abril o 31 de octubre según su fecha de ingreso, el nombre del depositario que ha elegido, el tipo de cuenta y moneda en que deberá efectuarse el depósito. Si el trabajador no cumple con esta obligación el empleador efectuará el depósito en cualquiera de las instituciones permitidas por esta Ley, bajo la modalidad de depósito a plazo fijo por el período más largo permitido.

Además el trabajador deberá elegir entre los depositarios que domicilien en la provincia donde se encuentre ubicado su centro de trabajo. De no haberlo, en los de la provincia más próxima o de más fácil acceso.

**Artículo 24.-** 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 moneda extranjera o entregará la moneda nacional al depositario elegido con instrucciones en tal sentido, siendo de cargo del depositario efectuar la transacción correspondiente.

**Artículo 25.-** Elegido el depositario el trabajador puede decidir que una parte de la compensación por tiempo de servicios se deposite en moneda nacional y otra en moneda extranjera. Los depósitos, una vez efectuados no pueden ser motivo de convenio individual a cargo del empleador.

**Artículo 26.-** El trabajador puede disponer libremente y en cualquier momento el traslado del monto acumulado de su compensación por tiempo de servicios e intereses de uno a otro depositario, notificando de tal decisión a su empleador. Este, en el plazo de ocho días hábiles cursará al depositario las instrucciones correspondientes, el que deberá efectuar el traslado directamente al nuevo depositario designado por el trabajador dentro de los quince días hábiles de notificado. La demora del depositario en cumplir con el plazo establecido en el presente artículo será especialmente sancionada por la Superintendencia de Banca y Seguros.

**Artículo 27.-** En caso de traslado del depósito de uno a otro depositario, el primero deberá informar al segundo, bajo responsabilidad, sobre los depósitos y retiros efectuados, así como de las retenciones judiciales por alimentos, o cualquier otra afectación que conforme a la presente Ley pudiera existir.

**Artículo 28.-** El depositario, a través del empleador respectivo entregará a los trabajadores el documento que acredite de acuerdo a ley, la titularidad del depósito.

**Artículo 29.-** El empleador debe entregar a cada trabajador, bajo cargo, dentro de los cinco días hábiles de efectuado el depósito, una liquidación debidamente firmada que contenga cuando menos la siguiente información:

- a) Fecha y número u otra seña otorgada por el depositario que indique que se ha realizado el depósito;
- b) Nombre o razón social del empleador y su domicilio;
- c) Nombre completo del trabajador;
- d) Información detallada de la remuneración computable;
- e) Período de servicios que se cancela; y,
- 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.

**Artículo 30.-** En caso que el trabajador no encontrare conforme la liquidación efectuada por el empleador, el trabajador podrá observarla por

escrito, debiendo el empleador proceder a su revisión en el plazo máximo de tres 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.

**Artículo 31.-** Todo incremento de remuneraciones que importe el abono de algún reintegro de compensación por tiempo de servicios, debe depositarse sin intereses, dentro de los quince días naturales posteriores a la fecha de publicación de la disposición gubernamental, o de la firma de la convención colectiva, o de la notificación del laudo arbitral, o 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.

### DEPOSITARIOS

**Artículo 32.-** Las empresas del sistema financiero donde puede efectuarse el depósito son las bancarias, financieras, cajas municipales de ahorro y crédito, cajas municipales de crédito popular, cajas rurales de ahorro y crédito, así como cooperativas de ahorro y crédito a que se refiere el artículo 289 de la Ley núm. 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros.

Las cooperativas de ahorro y crédito a que se refieren los numerales 2 al 7 de la vigésimo cuarta disposición final y complementaria de la Ley núm. 26702 pueden ser depositarias de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) de sus socios siempre y cuando cumplan con la regulación que sobre la materia emita la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y cuenten con opinión favorable del adecuado cumplimiento de dichas normas por parte del ente supervisor de dichas cooperativas. (\*)

(\*) Segundo párrafo sustituido por el artículo 4 de la Ley N° 30822, publicada el 19 julio 2018, la misma que entrará en vigencia el 1 de enero de 2019, cuyo texto es el siguiente:

“Las cooperativas de ahorro y crédito que solo operan con sus socios y que no están autorizadas a captar recursos del público u operar con terceros, autorizadas a realizar las operaciones de los niveles 2 y 3 a que se refiere la disposición final y complementaria vigésimo cuarta de la Ley 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, pueden ser depositarias de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) de sus socios siempre y cuando se encuentren debidamente inscritas en el Registro Nacional de Cooperativas de Ahorro y Crédito No Autorizadas a Captar Recursos del Público.”

El depósito se identifica bajo la denominación “Depósito Compensación por Tiempo de Servicios N°.” o “Depósito CTS N° (\*\*)

(\*\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 de la Ley N° 29463, publicada el 28 de noviembre de 2009, la citada Ley entra en vigencia el día siguiente de la publicación en el Diario Oficial El Peruano de la resolución SBS referida en la Segunda Disposición Complementaria.

**Artículo 33.-** El trabajador tiene derecho a elegir un solo depositario. Tratándose de depósitos a cargo del empleador a que se refieren los artículos siguientes, por excepción, una parte de la compensación puede mantenerse con el empleador y la otra en el depositario que elija el trabajador.

### DEPÓSITOS A CARGO DEL EMPLEADOR

#### CONVENIOS INDIVIDUALES

**Artículo 34.-** A solicitud del trabajador, por excepción y sólo por convenio individual se podrán sustituir total o parcialmente los depósitos que se devenguen por un depósito que quede en poder del empleador por un plazo máximo de un (1) año. El convenio debe perfeccionarse por escrito y ser puesto en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo. El convenio podrá ser prorrogado, previo acuerdo de partes por períodos anuales sin que en ningún caso exceda de cuatro años. Las prórrogas deben ser pactadas expresamente antes del vencimiento del convenio anterior. No procede el pacto de prórroga automática. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 de la Ley N° 27672, publicada el 21 de febrero de 2002.

**Artículo 35.-** A la fecha de celebración del convenio individual, se considerará cancelada la parte o el total de la compensación por el tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990, que haya sido materia del mismo.

La compensación que se devengue durante la vigencia del convenio, se considerará cancelada y por consiguiente integrada al depósito, al 1 de mayo y 1 de noviembre de cada año, respectivamente.

El depósito a cargo del empleador se encuentra sujeto a las reglas sobre intereses, retiros parciales a cargo del trabajador y demás pertinentes, pero observando el plazo de duración del convenio.

**Artículo 36.-** Los empleadores que suscriban convenios individuales de depósito, no están sujetos a las obligaciones contempladas en el Artículo 32 de esta Ley, siendo de aplicación el Artículo 56 de la misma.

### INTANGIBILIDAD DE LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO Y SUS INTERESES

#### NORMAS GENERALES

**Artículo 37.-** Los depósitos de la compensación por tiempo de servicios, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables salvo por alimentos y hasta el 50%. Su abono sólo procede al cese del trabajador cualquiera sea la

causa que lo motive, con las únicas excepciones previstas en los Artículos 41 y 43 de esta Ley. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

**Artículo 38.-** 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 y los depósitos que efectúe, así como de cualquier cambio de depositario. El mandato judicial de embargo será notificado directamente por el juzgado al depositario.

**Artículo 39.-** En todos los casos en que proceda la afectación en garantía; el retiro parcial, o total del depósito en caso de cese, incluye los intereses correspondientes.

La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de bien común sólo a partir del matrimonio civil, o de haber transcurrido dos 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 a dicho régimen.

En los casos a que se refiere el primer párrafo del presente artículo 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 40.-** La compensación por el tiempo de servicios devengada al 31 de diciembre de 1990, así como los depósitos de la compensación por tiempo de servicios 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.

Igualmente, pueden garantizar los préstamos y sus intereses otorgados al trabajador por las Cooperativas de Ahorro y Crédito a que pertenece siempre que en conjunto no exceda del límite establecido en el párrafo anterior.

En los casos que estas acreencias deban ser garantizadas por los Depósitos CTS y sus intereses, el empleador lo comunicará al depositario acompañando copia del documento que acredite la garantía, para efectos del control respectivo.

Respecto de los depositarios, se pueden garantizar los préstamos y sus intereses hasta con el 50% de la compensación por tiempo de servicios depositada y sus intereses. Cualquier exceso es de cargo del depositario.

La violación de estas normas será especialmente sancionada por la Superintendencia de Banca y Seguros.

Tratándose de los préstamos concedidos por los depositarios, su otorgamiento en modo alguno limita el pago de los intereses que genera el depósito de la compensación por tiempo de servicios.

### RETIROS AUTORIZADOS Y LÍMITES

**Artículo 41.-** El trabajador podrá efectuar retiros parciales de libre disposición con cargo a su depósito CTS e intereses acumulados siempre que no exceda del 50% de los mismos.

**Artículo 42.-** En ningún caso los retiros a que se refiere el artículo anterior podrán exceder en su conjunto del 50% del total de la compensación por tiempo de servicios depositada y sus intereses computada desde el inicio de los depósitos. El cálculo se efectuará a la fecha en que el trabajador solicite al depositario el retiro parcial. Tampoco procederá el retiro parcial si la cuenta CTS está garantizando los conceptos permitidos por el Artículo 40 en la medida que hayan alcanzado el límite antes previsto. Cualquier exceso es de cargo y responsabilidad del depositario.

### NULIDAD DE DESPIDO.- ASIGNACIÓN PROVISIONAL

**Artículo 43.-** En caso de impugnación de un despido nulo por cualquiera de las causales previstas expresamente por la Ley, la compensación por tiempo de servicios y sus intereses podrá ser entregada al trabajador en la oportunidad y montos que el Juzgado de Trabajo respectivo ordene, en calidad de asignación provisional y hasta cubrir el 100% del depósito e intereses.

El reglamento establecerá la forma de reintegro del depósito en caso se declare fundada la demanda y se produzca la reposición del trabajador.

### PAGO DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

**Artículo 44.-** Con excepción del caso de retiro autorizado por el Artículo 41, la compensación por tiempo de servicios y sus intereses sólo será pagada al trabajador y en su caso retirada por éste al producirse su cese. El depositario no podrá bajo ningún sistema o modalidad retener la CTS una vez abonada al trabajador. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

**Artículo 45.-** Para el retiro de los depósitos efectuados y sus intereses, el depositario procederá al pago de la compensación por tiempo de servicios a solicitud del trabajador quien acompañará la certificación del empleador en la que se acredita el cese. El empleador entregará dicha certificación al trabajador dentro de las 48 horas de producido el cese.

**Artículo 46.-** En caso de negativa injustificada, demora del empleador o abandono de la empresa por sus titulares, o cualquier otro caso en que se

acredite la imposibilidad del otorgamiento de la constancia de cese dentro de las 48 horas de producido el mismo, dará lugar a que, acreditado el cese la Autoridad Inspectiva de Trabajo, sustituyéndose en el empleador, extienda la certificación de cese que permita al trabajador el retiro de sus beneficios sociales.

#### **COMPENSACIÓN DE SUMAS ADEUDADAS POR LOS TRABAJADORES A SUS EMPLEADORES**

**Artículo 47.-** Las cantidades que adeuden los trabajadores a sus empleadores al cese, por los conceptos mencionados en el Artículo 40 de la presente Ley, se descontarán, en primer lugar de las sumas que tenga que abonar directamente el empleador por este beneficio; en segundo lugar, de la compensación por tiempo de servicios acumulada al 31 de diciembre de 1990 que pudiera mantener en su poder el empleador y el saldo, si lo hubiere, le será abonado por el depositario con cargo a la compensación por tiempo de servicios 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.

Tratándose de una deuda a una Cooperativa se procederá en la misma forma y en caso de existir saldo pendiente el empleador efectuará la especificación correspondiente en la constancia de cese a fin de que el depositario cancele el adeudo directamente a la Cooperativa.

**Artículo 48. -** Si conforme al Artículo 79 de la Ley General de Cooperativas, el trabajador al cese mantuviera adeudos a una o más cooperativas a quienes se otorgó la garantía de su pago con cargo a la compensación por tiempo de servicios, el empleador procederá al pago de las sumas que adeude el trabajador a las cooperativas de las cuales es socio, observando el orden establecido en el artículo anterior.

En caso que existiera algún saldo que deba ser abonado a la cooperativa con cargo al depósito, 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.

**Artículo 49.-** Si el empleador retuviera, u ordenara retener, o en su caso cobrara cantidades distintas de las taxativamente previstas en el Artículo 47, 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 la retención o cobros indebidos.

#### **DEVOLUCIÓN DE LA CASA-HABITACION POR EL TRABAJADOR**

**Artículo 50.-** 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 compensación por tiempo de servicios 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 los alcances de este artículo los familiares y dependientes del trabajador que habiten con él.

#### **RETENCIÓN POR FALTA GRAVE QUE ORIGINA PERJUICIO AL EMPLEADOR**

**Artículo 51.-** 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 compensación por tiempo de servicios y sus intereses quede retenida por el monto que corresponda en custodia por el depositario, a las resultas del juicio que promueva el empleador.

Cuando el empleador tenga la calidad de depositario, efectuará directamente la retención.

La acción legal de daños y perjuicios deberá interponerse dentro de los treinta días naturales de producido el cese ante el Juzgado de Trabajo respectivo, conforme a lo previsto en la Ley Procesal del Trabajo, debiendo acreditar el empleador ante el depositario el inicio de la citada acción judicial. Esta acción no perjudica a la acción penal que pudiera corresponder.

Vencido el plazo en mención sin presentarse la demanda, caducará el derecho del empleador y el trabajador podrá disponer de su compensación por tiempo de servicios e intereses.

**Artículo 52.-** Si el empleador no presentase la demanda dentro del plazo indicado, quedará obligado, en calidad de indemnización, al pago de los días en que el trabajador estuvo impedido de retirar su compensación por tiempo de servicios, así como de 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. De no efectuarse el pago o no entregarse la certificación se procederá de acuerdo al procedimiento previsto en el Artículo 46.

#### **CASO DE FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR**

**Artículo 53.-** En caso de fallecimiento del trabajador, el empleador, salvo el caso contemplado en el Artículo 34 entregará al depositario el importe de la compensación que hubiera tenido que pagarle directamente, dentro de las 48

horas de notificado o de haber tomado conocimiento del deceso.

Tanto el depositario como el empleador, cuando tenga calidad de tal, procederán conforme a los artículos siguientes.

**Artículo 54.-** El depositario, 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 compensación por tiempo de servicios y sus intereses, del trabajador fallecido; excepto tratándose del régimen de separación de patrimonios a que se refiere el Artículo 327 del Código Civil, en cuyo caso el trabajador interesado comunicará de tal hecho a su empleador acompañando la documentación sustentatoria. El empleador expedirá la constancia correspondiente y la entregará al depositario.

**Artículo 55.-** El saldo del depósito y sus intereses lo mantendrá el depositario en custodia hasta la presentación del testamento o la declaratoria de herederos. Si hubieran hijos menores de edad la alícuota correspondiente quedará retenida hasta que el menor cumpla la mayoría de edad en cuyo caso se abrirá una cuenta separada a nombre del menor donde se depositará su alícuota, siendo de aplicación, cuando corresponda el Artículo 46 del Código Civil.

El representante del menor tiene el derecho de indicar la clase de cuenta y moneda en que se depositarán las alícuotas de los menores. Además podrá disponer el traslado de los fondos a otros depositarios que otorguen mayores beneficios por el depósito, en cuyo caso el traslado se efectuará directamente al nuevo depositario.

#### INCUMPLIMIENTOS DEL EMPLEADOR

**Artículo 56.-** Cuando el empleador deba efectuar directamente el pago de la compensación por tiempo de servicios 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 la multa administrativa correspondiente, y de las responsabilidades en que pueda incurrir.

#### COMPENSACIÓN DE CRÉDITOS DEL EMPLEADOR

**Artículo 57.-** Si el trabajador al momento que se extingue su vínculo laboral o posteriormente, recibe del empleador a título de gracia, en forma pura, simple e incondicional, alguna cantidad o pensión, éstas se compensarán de aquéllas que la autoridad judicial mande pagar al empleador como consecuencia de la demanda interpuesta por el trabajador.

Para que proceda la compensación debe constar expresamente en documento de fecha cierta que la cantidad o pensión otorgada se efectúa conforme con lo establecido en el párrafo precedente, o en las normas correspondientes del Código Civil.

Las sumas que el empleador entregue en forma voluntaria al trabajador como incentivo para renunciar al trabajo, cualquiera sea la forma de su otorgamiento, no son compensables de la liquidación de beneficios sociales o de la que mande pagar la autoridad judicial por el mismo concepto. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 de la Ley N° 27326, publicada el 24 de julio de 2000.

#### CONTRATOS DE TRABAJOS TEMPORALES

**Artículo 58.-** Tratándose de los contratos de trabajo para obra determinada o sometidos a condición o sujetos a plazo fijo, el pago de la compensación por tiempo de servicios será efectuado directamente por el empleador al vencimiento de cada contrato, con carácter cancelatorio, salvo que la duración del contrato original con o sin prórrogas sea mayor a seis meses, en cuyo caso no procederá el pago directo de la compensación, debiéndose efectuar los depósitos de acuerdo al régimen general.

Esta Ley es de aplicación al régimen del Decreto Ley N° 22342 sobre exportación de productos no tradicionales, así como a los demás regímenes de contratación a plazo fijo establecidos por ley.

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

**Primera.-** Los trabajadores, así como toda persona que tenga legítimo interés podrán denunciar ante la Superintendencia de Banca y Seguros las transgresiones a la presente ley en que pudieran incurrir las instituciones depositarias. Dicha entidad se encuentra obligada a efectuar la fiscalización correspondiente y en su caso imponer las sanciones a que hubiere lugar informando de ello al reclamante.

**Segunda.-** Para efectos de control y adopción de las decisiones que correspondan, la Superintendencia de Banca y Seguros deberá publicar periódicamente información suficiente sobre montos de depósitos CTS en moneda nacional y extranjera en los distintos depositarios bajo su supervisión; número de empleadores depositantes, número de trabajadores titulares de las cuentas CTS, destino de los préstamos que se otorguen con dichos recursos, todo ello a nivel nacional y por departamentos.

Los depositarios se encuentran obligados a proporcionar a la Superintendencia de Banca y Seguros la información que requiera para el cumplimiento de esta Disposición.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Primera.-** La compensación por el tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990 se calculará de acuerdo a las normas vigentes a esa fecha con las excepciones previstas en el presente Decreto Legislativo.

**Segunda.-** La fracción del año de servicios que pudiera resultar al 31 de diciembre de 1990 se considerará por dozavos y treintavos.

**Tercera.-** Cada período de los establecidos en las Leyes N°s. 23707 y 25223 se calculará por separado; toda fracción de año, se calculará por dozavos y toda fracción de mes por treintavos.

**Cuarta.-** Tratándose del Ingreso Mínimo Legal a que se refiere el Artículo 4 de la Ley N° 25223, éste se indexará mensualmente en función al Ingreso Mínimo Legal establecido por el Decreto Supremo N° 001-90-TR del 8 de enero de 1990 (S/. 0.54) aplicándose la variación porcentual del Índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana fijado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática.

El Ministerio de Trabajo y Promoción Social publicará mensualmente en el Diario Oficial El Peruano los topes compensatorios aplicables.

**Quinta.-** La compensación por el tiempo de servicio prestado por los trabajadores obreros con anterioridad al 12 de enero de 1962 es igual a 15 jornales por cada año de servicio, la fracción de año que pudiera existir a dicha fecha se computará por dozavos y treintavos según corresponda.

**Sexta.-** Los empleadores irán entregando al depositario correspondiente, dentro del primer semestre de cada año a partir de 1991 y con efecto cancelatorio, la compensación por el tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990.

El empleador está facultado a efectuar depósitos con efecto cancelatorio dentro del segundo semestre del año, adicionalmente al que, de manera obligatoria, debe realizar en el primer semestre.

La compensación por tiempo de servicios será actualizada con la remuneración vigente a la fecha de cada depósito. La misma se depositará en monto no menor al que corresponda al pago de un año de compensación por tiempo de servicios, del más remoto al más próximo, con carácter cancelatorio y en un plazo máximo de diez años contado a partir del 13 de marzo de 1991, inclusive.

Los períodos así cancelados no se volverán a computar para efectos de compensación por tiempo de servicios, manteniéndose la antigüedad sólo para otra clase de derechos que pudieran corresponder al trabajador de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.

**Sétima.-** La remuneración vigente a la fecha de cada depósito a que se refiere el tercer párrafo de la Disposición Transitoria anterior, comprende el dozavo de las gratificaciones percibidas durante el último año.

**Octava.-** El empleador puede transferir total o parcialmente la compensación por el tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990 en un plazo menor al señalado en la Sexta Disposición Transitoria.

Sin embargo, si el empleador decidiera efectuar depósitos que cubran períodos mayores a un año, está facultado a hacerlo por años completos, pero incluyendo en la remuneración computable las bonificaciones especiales por costo de vida, la bonificación suplementaria adicional, las bonificaciones transitorias y cualquier otra que perciba y que por excepción no tuviera incidencia en la compensación por el tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990, de conformidad con la Decimoquinta Disposición Transitoria.

**Novena.-** Concluida la transferencia de la compensación por el tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990, el empleador continuará efectuando exclusivamente los depósitos a que se refiere el Artículo 21 de esta Ley.

**Décima.-** Los convenios colectivos sobre adelantos de compensación por tiempo de servicios, sólo continuarán vigentes en tanto el empleador no culmine con el traslado de la compensación por el tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990.

Concluido el traslado, los retiros sólo se efectuarán en los casos expresamente permitidos y con cargo a sus depósitos y sus intereses. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

**Décimo Primera.-** En vía de regularización, los adelantos de compensación por tiempo de servicios que hayan efectuado los empleadores hasta el 12 de marzo de 1991, cualquiera fuere el motivo o causa, mantienen su condición de pago a cuenta y sólo podrán ser aplicados con carácter cancelatorio al momento de concluir el traslado de la compensación por el tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990.

**Décimo Segunda.-** A partir del 13 de marzo de 1991, inclusive, los adelantos que se efectúen en cumplimiento de los convenios colectivos preexistentes deberán realizarse por años completos y se aplicarán al saldo de la compensación

por el tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990, con carácter cancelatorio del año más remoto al más próximo.

**Décimo Tercera.-** A partir de la fecha de vigencia del presente Decreto Legislativo sólo podrá otorgarse con cargo al saldo de la compensación por el tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990, adelantos para casa-habitación y hasta por el 50% de dicho saldo. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

**Décimo Cuarta.-** En los casos contemplados en las Décimo Segunda y Décimo Tercera Disposiciones Transitorias la compensación por el tiempo de servicios acumulada al 31 de diciembre de 1990 se calcula incluyendo las remuneraciones a que se refiere la Disposición Transitoria siguiente.

**Décimo Quinta.-** Los incrementos de remuneraciones bajo la modalidad de bonificaciones Especiales por Costo de Vida otorgadas o que se otorguen hasta el mes de diciembre de 1991, de conformidad a las disposiciones legales vigentes, sean de origen legal, convencional o voluntarias, se incorporarán a la remuneración básica transcurrido un año de su otorgamiento.

Los Anticipos de Incremento por Negociación Colectiva y las Bonificaciones Transitorias se incorporarán a la remuneración básica, en el primer caso cuando se otorgue el nuevo incremento por negociación colectiva y en el segundo caso al año de haber sido pactadas.

Sin perjuicio de lo establecido en la Cuarta Disposición Transitoria y en los convenios colectivos en que se haga mención al Ingreso Mínimo Legal, a partir del 1 de enero de 1992, el Ingreso Mínimo Legal, la Bonificación por Movilidad y la Bonificación Suplementaria Adicional se consideran un sólo concepto, como Remuneración Mínima Vital.

A partir del 1 de enero de 1992 se incorpora a la remuneración básica toda bonificación, asignación o similar por alza de gasolina, reajuste de tarifa de transporte o movilidad, otorgadas por disposición legal, así como la asignación especial establecida por el D.S. N°442-85-EF del 4 de octubre de 1985.

**Décimo Sexta.-** Tratándose de los casos previstos en el Artículo 8 inciso a) de esta Ley, por excepción en el período comprendido entre el 1 de enero y 31 de octubre de 1991, se computará hasta un máximo de 50 días.

**Décimo Séptima.-** Convalídanse los convenios individuales suscritos al amparo del Artículo 8 del Decreto Supremo N° 013-84-TR del 11 de abril de 1984, así como el efecto cancelatorio previsto en el inciso b) del Artículo 5 del mismo dispositivo.

**Décimo Octava.-** Si el trabajador cesa antes que su empleador haya

concluido con depositar la compensación por el tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990, éste deberá abonarle directamente el monto que corresponda por dicho concepto dentro de las (48) cuarenta y ocho horas de producido el cese.

## DISPOSICIONES DEROGATORIAS Y FINALES

**Primera.-** Derógase las Leyes N°s. 6871, 8439, 10239, 11772, 12015, 13790, 13842, los Decretos Leyes N°s. 18003, 21116 excepto su Artículo 4, Leyes N°s.23707, 25223, Decreto Supremo N° 015-91-TR, así como todas las disposiciones legales sobre compensación por tiempo de servicios, salvo lo establecido en las disposiciones transitorias de este Decreto Legislativo en tanto se apliquen.

**Segunda.-** Quedan derogadas la Leyes N°s. 13266, 13937, 15132, y todas las disposiciones que se opongan a la presente Ley.

**Tercera.-** Modifícase el Artículo 168 del Código Penal el mismo que queda redactado con el siguiente texto:

“Artículo 168.- Será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años el que obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a realizar cualquiera de los actos siguientes:

1. Integrar o no un sindicato.
2. Prestar trabajo personal sin la correspondiente retribución.
3. Trabajar sin las condiciones de seguridad e higiene industriales determinadas por la autoridad.

La misma pena se aplicará al que incumple las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente; y al que disminuye o distorsiona la producción, simula causales para el cierre del centro de trabajo o abandona éste para extinguir las relaciones laborales”.

**Cuarta.-** Sin perjuicio de las normas que dicta el Banco Central de Reserva del Perú, de acuerdo a su Ley Orgánica, las entidades depositarias a que se refiere el Artículo 32 podrán ofrecer a los depositantes comprendidos en esta Ley, Programas crediticios vinculados a proyectos de casa-habitación, agua, desagüe y energía eléctrica; así como proyectos individuales o colectivos para la creación o desarrollo de pequeñas empresas y cooperativas de trabajadores dedicadas a actividades industriales y de servicios.

**Quinta.-** La compensación por tiempo de servicios, sus intereses, depósitos, traslados, retiros parciales y total, están inafectos o, en su caso exonerados, de

todo tributo creado o por crearse, incluido el Impuesto a la Renta hasta el 31 de diciembre del año 2000 y el creado por el Decreto Legislativo N°519. Igualmente se encuentra inafecta al pago de aportaciones al Instituto Peruano de Seguridad Social para los regímenes de Prestaciones de Salud, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y para el Sistema Nacional de Pensiones.

**Sexta.-** Constituye obligación del empleador capacitarse y capacitar a sus trabajadores sobre la correcta aplicación del presente Decreto Legislativo y su Reglamento.

**Sétima.-** Habiéndose definido los conceptos de tiempo de servicios computables, así como las remuneraciones que integran o se excluyen de la remuneración computable, los montos que se depositen en exceso se imputarán al siguiente depósito, no constituyendo precedente para los que se efectúen en el futuro, salvo convenio o decisión unilateral del empleador que expresamente los incluyan.

Si se hubieren efectuado pagos diminutos, es de cargo del empleador efectuar el reintegro correspondiente, siendo de aplicación el Artículo 56 de esta Ley.

## REGLAMENTO DE LA LEY DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

DECRETO SUPREMO N° 004-97-TR

### EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

#### CONSIDERANDO:

Que por Decreto Supremo N° 001-97-TR, se ha aprobado el Texto Unico Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, el mismo que incorpora las modificaciones introducidas por el Decreto Legislativo N° 857;

Que la Cuarta Disposición Final del Decreto Legislativo N° 857, establece que por Decreto Supremo se reestructurará el Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios;

En uso de la facultad conferida y estando a lo dispuesto por el inciso 8) del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

**Artículo 1.-** Cuando el presente Decreto Supremo haga mención a la Ley se entenderá que está referida al Texto Unico Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

**“Artículo 1-A.-** Están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios regulada por la Ley y el presente reglamento los trabajadores sujetos al régimen laboral general de la actividad privada que laboren para un empleador o entidad pública y que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas.”(\*)

(\*) Artículo incorporado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 006-2016-TR, publicado el 12 de mayo de 2016.

#### Naturaleza de la Compensación y Efectos del Pago

**Artículo 2.-** No se encuentran obligados a efectuar los depósitos semestrales de la compensación por tiempo de servicios, a que se refiere el Artículo 2 de la Ley, los empleadores que hubiesen suscrito con sus trabajadores convenios de remuneración integral anual que incluyan este beneficio, de acuerdo a lo

establecido en el Artículo 8 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

**Artículo 3.-** Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas diarias, señalado en el Artículo 4 de la Ley, en los casos en que la jornada semanal del trabajador divida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.

Si la jornada semanal es inferior a cinco (5) días, el requisito a que se refiere el párrafo anterior se considerará cumplido cuando el trabajador labore veinte (20) horas a la semana, como mínimo.

#### Tiempo de Servicios Computable

**Artículo 4.-** Para efectos del Artículo 7 de la Ley, es computable el tiempo de servicios prestado en el extranjero, siempre que el trabajador mantenga vínculo laboral vigente con el empleador que lo contrató en el Perú.

#### Remuneración Computable

**Artículo 5.-** La alimentación principal otorgada a los trabajadores en dinero o en especie, de conformidad con el artículo 12 de la Ley, con o sin rendición de cuenta, ingresa al cálculo de la compensación por tiempo de servicios.

Precísase que el refrigerio que no constituye alimentación principal, conforme al Artículo 12 de la Ley, no será considerado como remuneración para ningún efecto legal. (\*)

(\*) Artículo conforme al artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2005-TR, publicado el 02 de setiembre de 2005.

**Artículo 6.-** Tratándose de las remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa, a que se refiere el último párrafo del Artículo 16 de la Ley, los montos percibidos se incorporarán a la remuneración computable dividiendo el resultado de la suma de ellos entre el período a liquidarse.

#### Remuneración No Computable

**Artículo 7.-** La asignación o bonificación por educación a que se contrae el inciso f) del Artículo 19 de la Ley, 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 mas favorable para el trabajador.

**Artículo 8.-** Se consideran condiciones de trabajo, los pagos efectuados en dinero o en especie, previstos en el inciso i) del Artículo 19 de la Ley.

La inclusión en el libro de planillas de los conceptos referidos en los Artículos 19 y 20 de la Ley, no afectan su naturaleza de no computable.

#### Depósito correspondiente a períodos de servicios inferiores a seis meses

**Artículo 9.-** Si el trabajador al 30 de abril o 31 de octubre, según su fecha de ingreso, no cumple el requisito de un mes completo de servicios desde su fecha de ingreso, su importe se calculará y depositará conjuntamente con la que corresponda al siguiente período.

#### Convenios Individuales

**Artículo 10.-** La comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo, del convenio individual de sustitución de depositario, a que se refiere el Artículo 34 de la Ley, se efectuara en el término de treinta (30) días calendario siguientes a la fecha de su suscripción.

**Artículo 11.-** Concluida la duración del convenio individual regulado por el Artículo 34 de la Ley, sin que éste haya sido materia de nueva prórroga, el empleador deberá transferir al depositario elegido por el trabajador el monto del depósito y sus intereses, dentro de las cuarentiocho (48) horas de vencido el convenio. En caso que el trabajador no comunicara su elección, el empleador procederá conforme a la segunda parte del primer párrafo del Artículo 23 de la Ley.

#### Intangibilidad del Beneficio

**Artículo 12.-** En caso de juicio por alimentos el empleador deberá proporcionar al juzgado correspondiente, además de la información prevista en el Artículo 38 de la Ley, la referida al monto de la compensación por tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990, que aun mantenga en su poder.

**Artículo 13.-** Para efectos del cumplimiento de lo establecido en el Artículo 44 de la Ley, la entidad financiera deberá entregar la compensación por tiempo de servicios al trabajador mediante dinero en efectivo o cheque de gerencia, a elección de éste o de quien lo represente conforme a las disposiciones pertinentes.

**Artículo 14.-** El límite del 50% de la compensación por tiempo de servicios establecido en los Artículos 40, 41, 42 y 47 de la Ley, es aplicable de manera conjunta, tanto para el otorgamiento de garantía, retiros parciales y la compensación de deudas del trabajador.

En caso que el trabajador haya sido demandado por alimentos, la suma embargada será computada.

### Nulidad de Despido.- Asignación Provisional

**Artículo 15.-** De conformidad con el Artículo 43 de la Ley, cuando se ordene judicialmente la reposición del trabajador se procederá a deducir de las remuneraciones devengadas a que tenga derecho, el importe de las asignaciones provisionales, las cuales se entregaran al depositario designado y el saldo de aquellas, si lo hubiera, al trabajador.

Cuando el importe de las remuneraciones devengadas y sus intereses no permitieran restituir el importe otorgado por el depositario y los intereses que éstos hubieren generado para cubrir el pago de las asignaciones provisionales, será de cargo del empleador la diferencia resultante.

El plazo para el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo es cinco (5) días hábiles de la notificación de la resolución que ordena el pago de las remuneraciones devengadas, bajo apercibimiento de duplicarse la suma que corresponda por los intereses.

**Artículo 16.-** La Asignación Provisional solicitada por el trabajador en aplicación del Artículo 43 de la Ley, sólo podrá ser otorgada con cargo a su Compensación por Tiempo de Servicios e intereses, de existir un saldo a su favor, luego de deducirse de ésta, las garantías relativas a derechos y préstamos y la suma demandada por el empleador, de conformidad con el Artículo 51 de la Ley.

### Retención por Falta Grave que origina perjuicio al Empleador

**Artículo 17.-** Si el trabajador es despedido por comisión de falta grave que haya originado perjuicio económico al empleador, de acuerdo al Artículo 51 de la Ley, éste deberá consignar en el depositario elegido por el trabajador el monto de la compensación por tiempo de servicios que aún mantenga en su poder, antes de iniciar la acción de daños y perjuicios, salvo que el empleador se hubiera constituido en depositario del beneficio.

### Contratos de Trabajo sujetos a Modalidad

**Artículo 18.-** Tratándose de los contratos de trabajo para obra determinada o sometidos a condición o sujetos a plazo fijo, a que se refiere el Artículo 58 de la Ley, si el empleador no efectuó el depósito por haberse pactado la duración del contrato por un plazo igual o menor a seis (6) meses, pero éste se prorrogó, deberá proceder a la regularización del depósito, sin intereses, dentro de los quince (15) días naturales siguientes al cumplimiento de los primeros seis (6) meses de labor.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

**Primera.-** Los convenios individuales de sustitución de depositario de la

compensación por tiempo de servicios, celebrados con anterioridad o a partir de la vigencia de la Ley, podrán ser prorrogados dentro de los términos establecidos en el Artículo 34 de ésta, debiendo culminar, en cualquiera de los casos, el 4 de octubre del año 2000.

Vencida dicha fecha, los depósitos deberán ser trasladados al depositario elegido por el trabajador conforme a lo establecido en el Artículo 11 del presente Reglamento.

**Segunda.-** Los empleadores podrán regularizar la presentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, de los convenios individuales de sustitución de depositario, dentro de un plazo de treinta (30) días calendario, computados desde la vigencia del presente Reglamento.

Para este efecto, en un solo convenio podrán dar por cancelada la compensación por tiempo de servicios correspondiente a diferentes períodos devengados con anterioridad a la vigencia de este Reglamento.

**Tercera.-** Si el trabajador cesa antes que su empleador haya concluido el depósito de la compensación por el tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990, este deberá abonar el monto que corresponda por dicho concepto directamente al trabajador dentro de las cuarentiocho (48) horas de producido el cese, siendo en tal caso de aplicación la Décimo Quinta Disposición Transitoria de la Ley.

**Cuarta.-** En el caso referido en la Disposición anterior y de conformidad con la Primera y Séptima Disposiciones Transitorias de la Ley, deberá incluirse en la remuneración computable, el dozavo de las ratificaciones percibidas durante el último año de servicios

**Quinta.-** Precísase que de conformidad con la Sexta Disposición Transitoria de la Ley, en caso que el empleador no hubiera efectuado oportunamente el depósito de la compensación por tiempo de servicios acumulada hasta el 31 de diciembre de 1990, deberá efectuar el depósito respectivo considerando para tal efecto la remuneración computable vigente al 30 de junio de cada año en el que debió depositar. Para tal efecto, deberá agregar el interés de la Compensación por Tiempo de Servicios promedio publicado por la Superintendencia de Banca y Seguros, devengado desde el 30 de junio del año al que corresponda hasta la fecha de realización efectiva del depósito, así como la diferencia de cambio a que hubiere lugar.

**Sexta.-** Los montos que se adelanten para casa-habitación, en aplicación de la Décimo Tercera Disposición Transitoria de la Ley, provengan de convenio individual o colectivo, deberán ser deducidas por años completos del más remoto al más próximo y con carácter cancelatorio.

**Séptima.-** De acuerdo con la Décimo Séptima Disposición Transitoria de la Ley, los intereses de los montos que se hubieren depositado en exceso corresponden al empleador y podrán ser imputados al siguiente o siguientes depósitos hasta agotarse.

**Octava.-** En aplicación de la Séptima Disposición Final de la Ley, para el cálculo de la Compensación por el tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990, se observara lo dispuesto por el Artículo 8 de la Ley y las normas sobre remuneración computable y no computable señaladas en la misma y en el presente Reglamento.

**Novena.-** Entiéndase que de acuerdo a lo establecido en el Artículo 8, inciso e) de la Ley, se considera tiempo computable aquél que devengue remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido, de reposición o de nulidad de despido, según corresponda, de acuerdo a las disposiciones legales pertinentes.

**Décima.-** El presente Decreto Supremo entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

#### DÉCIMO PRIMERA

La modificación dispuesta por el artículo único de la Ley N° 30408, Ley que modifica el artículo 2 del Texto Único Ordenando del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, no resulta aplicable a la compensación por tiempo de servicios correspondiente a periodos anteriores al semestre noviembre 2015 - abril 2016.

El monto a pagarse por concepto de compensación por tiempo de servicios correspondiente al período comprendido entre el mes de noviembre del año 2015 y el mes de abril del año 2016 será depositado hasta el lunes 16 de mayo del año 2016. (\*)

*(\*) Disposición incorporada por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 006-2016-TR, publicado el 12 de mayo de 2016.*

#### DÉCIMO SEGUNDA

Para efectos de lo señalado en el artículo único de la Ley N° 30408, Ley que modifica el artículo 2 del Texto Único Ordenando del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, el trabajador deberá comunicar, por escrito y bajo cargo, el nombre del depositario que ha elegido.

Si el trabajador no cumple con señalar la entidad depositaria antes de que el empleador efectúe el depósito, éste decidirá por cualquiera de las entidades del sistema financiero que reciban este tipo de depósitos. (\*)

*(\*) Disposición incorporada por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 006-2016-TR, publicado el 12 de mayo de 2016.*

#### DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

**Única.-** Aquellas entidades públicas cuyos recursos les permita incluir los depósitos semestrales de la Compensación por Tiempo de Servicios en sus procesos presupuestarios anuales, podrán efectuar dichos depósitos en la entidad financiera correspondiente. (\*)

*(\*) Disposición incorporada por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2013-TR, publicado el 14 de noviembre de 2013. Posteriormente, el citado Decreto Supremo fue derogado por el inciso i) de la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, publicado el 13 de junio de 2014.*

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los once días del mes de abril de mil novecientos noventa y siete.

**ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI**

Presidente Constitucional de la República

**JORGE GONZALEZ IZQUIERDO**

Ministro de Trabajo y Promoción Social

**LEY QUE FACULTA A LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO  
NO AUTORIZADAS A OPERAR CON RECURSOS DEL PÚBLICO  
A CAPTAR DEPÓSITOS DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE  
SERVICIOS (CTS) DE SUS SOCIOS**

LEY N° 29463

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**POR CUANTO:**

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE FACULTA A LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO NO AUTORIZADAS A OPERAR CON RECURSOS DEL PÚBLICO A CAPTAR DEPÓSITOS DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS) DE SUS SOCIOS**

**Artículo 1.- Sustitución del artículo 32 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios**

Sustitúyese el artículo 32 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado mediante Decreto Supremo núm. 001-97-TR, modificado por la Ley núm. 28584, por el texto siguiente:

**“Artículo 32.-** Las empresas del sistema financiero donde puede efectuarse el depósito son las bancarias, financieras, cajas municipales de ahorro y crédito, cajas municipales de crédito popular, cajas rurales de ahorro y crédito, así como cooperativas de ahorro y crédito a que se refiere el artículo 289 de la Ley núm. 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros.

Las cooperativas de ahorro y crédito a que se refieren los numerales 2 al 7 de la vigésimo cuarta disposición final y complementaria de la Ley núm. 26702 pueden ser depositarias de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) de sus socios siempre y cuando cumplan con la regulación que sobre la materia emita la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos

de Pensiones y cuenten con opinión favorable del adecuado cumplimiento de dichas normas por parte del ente supervisor de dichas cooperativas.

El depósito se identifica bajo la denominación “Depósito Compensación por Tiempo de Servicios N° .” o “Depósito CTS N° .”.

**Artículo 2.- Autorización para captar depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)**

*Para que las cooperativas de ahorro y crédito reguladas por la Ley General de Cooperativas y por los numerales 2 al 7 de la vigésimo cuarta disposición final y complementaria de la Ley núm. 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, capten depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) de sus socios deben requerir opinión favorable del ente supervisor de dichas cooperativas. Presentada la solicitud correspondiente, el ente supervisor emite la opinión favorable en un plazo máximo de veinticinco (25) días hábiles, siempre que la cooperativa:*

*a) Cuenten con estados financieros, auditados por auditoría externa, de los tres (3) últimos ejercicios sin dictámenes con opinión negativa ni abstención de opinión.*

*b) Cuenten con índices de liquidez y solvencia y otras condiciones que establezca la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones para estas cooperativas. (\*)*

*(\*) Artículo derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria de la Ley N° 30822, publicada el 19 julio 2018, la misma que entrará en vigencia el 1 de enero de 2019.*

**Artículo 3.- Deber de mantener las condiciones**

Las cooperativas de ahorro y crédito autorizadas a captar depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) según lo establecido en la presente Ley deben mantener vigentes las condiciones en virtud de las cuales el ente supervisor otorgó la autorización correspondiente, referida en el artículo 2. Si el ente supervisor detecta algún incumplimiento, requiere a la cooperativa infractora para que en un plazo máximo de quince (15) días hábiles regularice la situación. De mantenerse el incumplimiento, el ente supervisor dispone que la cooperativa infractora suspenda la captación de nuevos depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) de sus socios hasta que vuelva a ser autorizada por el ente supervisor.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

**PRIMERA.- Derogatoria**

Derógase o déjase sin efecto, según corresponda, cualquier disposición que se oponga a lo establecido en la presente Ley.

**SEGUNDA.- Regulación de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (SBS)**

La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de

Fondos de Pensiones, mediante resolución SBS, dicta en un plazo máximo de sesenta (60) días calendario la regulación sobre índices de liquidez y solvencia y otras condiciones que deben cumplir las cooperativas de ahorro y crédito facultadas a captar depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) de sus socios.

### **TERCERA.- Vigencia**

La presente Ley entra en vigencia el día siguiente de la publicación en el Diario Oficial El Peruano de la resolución SBS referida en la disposición precedente.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veintisiete días del mes de noviembre de dos mil nueve.

### **LUIS ALVA CASTRO**

Presidente del Congreso de la República

### **CECILIA CHACÓN DE VETTORI**

Primera Vicepresidenta del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintisiete días del mes de noviembre del año dos mil nueve.

### **ALAN GARCÍA PÉREZ**

Presidente Constitucional de la República

### **JAVIER VELASQUEZ QUESQUÉN**

Presidente del Consejo de Ministros

## **AUTORIZAN A LOS TRABAJADORES PESCADORES A EFECTUAR RETIROS ADICIONALES CON CARGO A LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS**

DECRETO SUPREMO N° 015-2014-TR

### **EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

#### **CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad con el artículo 72 del Decreto Ley N° 25977, Ley General de Pesca, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo está facultado a dictar las normas relacionadas con el régimen laboral de los pescadores, considerando las características singulares que lo tipifican;

Que, mediante Decreto Supremo N° 014-2004-TR, se regula el pago de beneficios compensatorios y sociales de los trabajadores pescadores, cuya supervisión corresponde a la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador; estableciéndose en el tercer párrafo de su artículo 5, que el trabajador podrá efectuar retiros parciales de libre disposición con cargo a los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios e intereses acumulados, siempre que no excedan del 50% de éstos;

Que, el Instituto del Mar del Perú - IMARPE, mediante el Informe sobre "Situación actual del stock norte-centro de la anchoveta peruana y recomendaciones de manejo para el período octubre 2014-marzo 2015", adjunto al Oficio N° PCD-100-522-2014-PRODUCE/IMP, recomienda mantener suspendidas las actividades extractivas del recurso anchoveta en la Región Norte - Centro, hasta la normalización de las condiciones ambientales y la recuperación del stock. Asimismo, el IMARPE, mediante el Informe sobre "Situación actual del stock sur de anchoveta y perspectivas de explotación para el período noviembre 2014-marzo 2015", adjunto al Oficio N° PCD-100-556-2014-PRODUCE/IMP, señala que por las condiciones de anomalías oceanográficas, el bajo nivel de biomasa y las perspectivas para los próximos meses del arribo de una nueva onda Kelvin que seguiría impactando al recurso, no es posible estimar una cifra como Límite Máximo Total de Captura Permisible para la Región Sur del Perú;

Que, posteriormente, el IMARPE en el Informe de la Operación EUREKA LXVII,

adjunto al Oficio N° PCD-100-622-2014-PRODUCE/IMP, recomienda mantener cerrada la pesquería del stock Norte-Centro del recurso anchoveta hasta que se evidencie su recuperación y las condiciones ambientales se hayan normalizado;

Que, en tal sentido, la imposibilidad de dar inicio a una nueva temporada de pesca, ocasiona que la flota anchovetera de mayor escala no realice actividades extractivas, debido a la escasez de recursos hidrobiológicos, afectándose con ello a la cadena productiva y a los agentes económicos del sector pesquero;

Que, en consecuencia, con la finalidad de salvaguardar los derechos de los trabajadores pescadores, por la falta de actividad extractiva, resulta necesario dictar medidas a fin de mitigar el impacto socioeconómico y dinamizar la economía;

De conformidad con lo dispuesto por el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el numeral 3 del artículo 11 de la Ley N° 29158 - Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y en la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y;

DECRETA:

**Artículo 1.- Disponibilidad temporal de la Compensación por Tiempo de Servicios de los Trabajadores Pescadores comprendidos en los alcances del Decreto Supremo N° 014-2004-TR**

Hasta el 31 de julio de 2015, autorízase a los trabajadores pescadores comprendidos en los alcances del Decreto Supremo N° 014-2004-TR a disponer libremente del 90% de los depósitos e intereses acumulados de la Compensación por Tiempo de Servicios que se encuentran en las entidades financieras a la fecha de disposición.

**Artículo 2.- Deber de información**

El Ministerio de la Producción informará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo las condiciones ambientales y oceanográficas a fin de evaluar la continuidad de la presente medida.

**Artículo 3.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y por el Ministro de la Producción.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinte días del mes de diciembre del año dos mil catorce.

**OLLANTA HUMALA TASSO**

Presidente Constitucional de la República

**PIERO GHEZZI SOLÍS**

Ministro de la Producción

**FREDY OTÁROLA PEÑARANDA**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS PARA DINAMIZAR LA ECONOMÍA  
EN EL AÑO 2015**

LEY N° 30334

**LA PRESIDENTA DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

**POR CUANTO:**

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS PARA DINAMIZAR LA ECONOMÍA EN EL AÑO 2015**

**Artículo 1. Inafectación de las gratificaciones**

Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador. (\*)

(\*) Conforme al artículo 2 del Decreto Supremo N° 012-2016-TR, publicado el 01 de octubre de 2016.

**Artículo 2. Regímenes laborales del sector público**

Los aguinaldos o gratificaciones a que se refiere el numeral 2 de la quinta disposición transitoria de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, así como aquellos aplicables a los servidores civiles bajo el alcance de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, no se encuentran sujetos a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador. (\*)

(\*) Conforme al artículo 10 del Decreto Supremo N° 344-2015-EF, publicado el 09 diciembre 2015, se dispone que las aportaciones, contribuciones y descuentos que se aplican al Aguinaldo por Navidad, se sujetan a lo dispuesto en el presente artículo.

**Artículo 3. Aportaciones a Essalud**

El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (Essalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación

extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable.

**Artículo 4. Aplicación para jubilados y pensionistas**

Las disposiciones contenidas en los artículos que anteceden son de aplicación a los jubilados y pensionistas.

**Artículo 5. Disponibilidad temporal de los depósitos de la compensación por tiempo de servicios (CTS)**

5.1 Autorízase a los trabajadores comprendidos dentro de los alcances del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo 001-97-TR, a disponer libremente del cien por ciento (100%) del excedente de cuatro (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. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el encargado de fiscalizar el cumplimiento de la presente disposición.

5.2 El reglamento podrá establecer otros procedimientos alternativos de comunicación del monto de la última remuneración del trabajador a las instituciones financieras.

**Artículo 6. Modificación de los artículos 1 y 2 del Decreto de Urgencia 001-2015**

Modifícase el encabezado del artículo 1 y el segundo párrafo del artículo 2 del Decreto de Urgencia 001-2015, norma que dispone medidas excepcionales para la actualización de la Banda de Precios de combustibles comprendidos en el Fondo para la Estabilización de Precios de los Combustibles Derivados del Petróleo, por el texto siguiente:

**“Artículo 1.- Actualización y publicación de la Banda de Precios de combustibles dentro del mecanismo del Fondo para la Estabilización de Precios de los Combustibles Derivados del Petróleo**

Autorícese, de manera excepcional, la actualización de la Banda de Precios Objetivo de cada Producto a que se refieren los numerales 4.3 y 4.7 del artículo 4 y la Segunda Disposición Final del Decreto de Urgencia N° 010-2004, norma que crea el Fondo para la Estabilización de Precios de los Combustibles Derivados del Petróleo, y modificatorias, hasta el mes de diciembre de 2016, de acuerdo a lo siguiente:

(.)”

**“Artículo 2.- Actualización de la Banda de Precios Objetivo**

(.)

Las actualizaciones posteriores que se realicen de acuerdo a lo establecido en el artículo 1, de corresponder, se efectuarán el último día jueves de cada mes de los años 2015 y 2016. La última actualización que se efectúe en cumplimiento de lo dispuesto en la presente norma mantendrá vigencia hasta la siguiente actualización que se efectúe en aplicación del Decreto de Urgencia N° 010-2004”.

**Artículo 7. Vigencia**

La presente Ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación.

POR TANTO:

Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, insistiendo en el texto aprobado en sesión del Pleno realizada el día veintiuno de mayo de dos mil quince, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 108 de la Constitución Política del Perú, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los dieciocho días del mes de junio de dos mil quince.

**ANA MARÍA SOLÓRZANO FLORES**

Presidenta del Congreso de la República

**NORMAN LEWIS DEL ALCÁZAR**

Segundo Vicepresidente del Congreso de la República

**PRECISAN LAS DISPOSICIONES DE LA LEY N° 30334, LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS PARA DINAMIZAR LA ECONOMÍA EN EL AÑO 2015, REFERIDAS A INAFECTACIÓN DE LAS GRATIFICACIONES LEGALES Y LA DISPONIBILIDAD DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS**

DECRETO SUPREMO N° 012-2016-TR

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA****CONSIDERANDO:**

Que, mediante la Ley N° 30334 se establecen medidas para dinamizar la economía en el año 2015;

Que, a efectos de la aplicación de la referida ley en el régimen laboral de la actividad privada es necesario precisar las disposiciones referidas a la inafectación de las gratificaciones legales y a la disponibilidad de los depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios;

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, el inciso 1 del artículo 6 de Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

DECRETA:

**DISPOSICIÓN GENERAL****Artículo 1.- Objeto**

El presente decreto supremo tiene por objeto precisar las disposiciones de la Ley N° 30334, Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015, referidas a la inafectación de las gratificaciones legales y a la disponibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios.

Cualquier mención que se haga a la Ley, debe entenderse que se refiere a dicha norma.

**CAPÍTULO I****INAFECCIÓN DE LAS GRATIFICACIONES LEGALES****Artículo 2.- Alcance de la inafectación**

La inafectación dispuesta en el artículo 1 de la Ley es de aplicación a las gratificaciones por fiestas patrias y navidad que correspondan ser pagadas a partir del semestre correspondiente a su entrada en vigencia.

La excepción a la inafectación dispuesta en el referido artículo comprende a las retenciones por concepto de Impuesto a la Renta, de acuerdo con las normas de la materia, y a los descuentos autorizados por el trabajador; sin perjuicio de los descuentos dispuestos por mandato judicial.

**Artículo 3.- Gratificaciones proporcionales**

Están comprendidas en la inafectación las gratificaciones proporcionales reguladas en el artículo 7 de la Ley N° 27735, Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, que se paguen con motivo de ceses ocurridos a partir de la entrada en vigencia de la Ley.

**Artículo 4.- Trabajadores con convenios de remuneración integral**

En caso de convenios de remuneración integral anual, a que se refiere el artículo 8 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, la inafectación alcanza a la parte proporcional que corresponda a las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, la misma que deberá estar desagregada en la planilla electrónica.

**Artículo 5.- Pago de la bonificación extraordinaria**

La bonificación extraordinaria prevista en el artículo 3 de la Ley debe pagarse al trabajador en la misma oportunidad en que se abone la gratificación correspondiente.

En caso de cese del trabajador, dicha bonificación extraordinaria debe pagarse junto con la gratificación proporcional respectiva.

**Artículo 6.- Monto de la bonificación extraordinaria**

El monto de la bonificación extraordinaria a que se refiere el artículo precedente equivale al aporte al Seguro Social de Salud - EsSalud que hubiese correspondido efectuar al empleador por concepto de gratificaciones de julio y diciembre.

Tratándose de trabajadores cubiertos por una Entidad Prestadora de Salud, la bonificación extraordinaria equivale al 6.75% del aporte al Seguro Social de Salud - EsSalud que hubiese correspondido efectuar al empleador por concepto de gratificaciones de julio y diciembre.

**Artículo 7.- Regímenes especiales**

La inafectación dispuesta por la Ley es de aplicación a las gratificaciones por fiestas patrias y navidad a otorgarse en los regímenes laborales especiales de origen legal.

**CAPÍTULO II****DISPONIBILIDAD DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS****Artículo 8.- Monto disponible**

Los trabajadores aludidos en el inciso 5.1 del artículo 5 de la Ley podrán disponer hasta el cien por ciento (100%) del excedente de cuatro (4) remuneraciones brutas, de los depósitos por Compensación por Tiempo de Servicios efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición.

La determinación del monto no disponible de la Compensación por Tiempo de Servicios se efectúa considerando la última remuneración mensual a que tuvo derecho el trabajador antes de la fecha en la que haya comunicado a su empleador la decisión de disponer de sus depósitos, considerando todos los conceptos remunerativos según la norma de la materia.

En el caso de comisionistas, destajeros y en general de trabajadores que perciban remuneración principal imprecisa, la última remuneración mensual se establece en función al promedio de las comisiones, destajo o remuneración principal imprecisa percibidas por el trabajador en los últimos seis (6) meses. Si el período a considerarse fuere inferior a seis (6) meses, la última remuneración se establecerá en base al promedio mensual de lo percibido durante dicho período.

El monto no disponible se obtiene multiplicando por cuatro (4) la remuneración mensual señalada en los párrafos anteriores, según corresponda.

**Artículo 9.- Comunicación a las entidades financieras**

Los empleadores deberán comunicar a las entidades financieras, a pedido de los trabajadores, el monto intangible de cada trabajador. Dicha comunicación no deberá exceder el plazo de tres (3) días hábiles contados a partir del requerimiento del trabajador.

En caso de negativa injustificada, demora del empleador o cualquier otro caso en que se acredite la imposibilidad de la comunicación a las entidades financieras dentro del plazo establecido, se dará lugar a que, acreditado el derecho, la Autoridad Inspectiva de Trabajo sustituye al empleador y extiende la comunicación correspondiente a las entidades financieras.

Lo previsto en esta disposición se produce sin perjuicio de las multas administrativas que puedan corresponder por no cumplir con los deberes de información hacia las entidades depositarias relativos a la disponibilidad e intangibilidad de los depósitos por Compensación por Tiempo de Servicios.

**Artículo 10.- Trabajadores con más de una cuenta de depósito de Compensación por Tiempo de Servicios activa**

10.1 En el caso de trabajadores con varias cuentas individuales de depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios activa en una misma entidad depositaria, en monedas distintas y provenientes del mismo empleador, el monto total de las cuentas deberá convertirse al tipo de moneda elegida por el trabajador para calcular el monto del saldo disponible. La conversión se realizará al tipo de cambio vigente en la entidad depositaria al momento de efectuar la disposición de la Compensación por Tiempo de Servicios.

10.2 En el caso de trabajadores que tienen más de una cuenta individual de depósito de Compensación por Tiempo de Servicios activa que correspondan a distintos empleadores, para efectos de los límites establecidos por la Ley, cada cuenta se administrará de manera independiente; no debiendo sumarse los saldos.

**Artículo 11.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**PRIMERA.- Gratificaciones anteriormente pagadas**

Las gratificaciones que hubieren sido pagadas antes de la entrada en vigencia de la Ley no se encuentran comprendidas en los alcances de la inafectación dispuesta por dicha norma.

**SEGUNDA.- Fiscalización**

El cumplimiento de lo establecido por el presente decreto supremo será responsabilidad de la autoridad inspectiva competente, según la norma de la materia.

**TERCERA.- Obligación de comunicación del monto intangible**

Entiéndase que la obligación de comunicar a las entidades financieras el monto intangible de la Compensación por Tiempo de Servicios se regula únicamente por lo dispuesto en la Ley y el presente decreto supremo.

**CUARTA.- Derogatoria**

Deróguense todas aquellas normas que se opongan a lo dispuesto en el presente Decreto Supremo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los treinta días del mes de setiembre del año dos mil dieciséis.

**PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD**

Presidente de la República

**ALFONSO GRADOS CARRARO**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

## PRECISAN ALCANCES Y PRIORIDADES DE LOS CRÉDITOS LABORALES DECRETO LEGISLATIVO N° 856

### EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

#### POR TANTO:

El Congreso de la República mediante Ley N° 26648 ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar mediante Decreto Legislativo, entre otras materias las destinadas a promover la generación de empleo eliminando trabas a la inversión e inequidades, con énfasis en el incremento de la exportación y el desarrollo del mercado de capitales;

Que, la legislación vigente sobre el tratamiento de la protección de los créditos laborales resulta dispersa y en algunos casos contradictoria, creando inseguridad jurídica para las inversiones, actividades y transacciones que deben realizar las empresas que son fuentes generadoras de puestos de trabajo.

Que, en consecuencia resulta imprescindible precisar los alcances del privilegio de los créditos laborales, armonizar la legislación vigente con el segundo párrafo del Artículo 24 de la Constitución Política del Perú que se refiere a que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tienen prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,

Con cargo de dar cuenta al Congreso de la República;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

**Artículo 1.-** Constituyen créditos laborales las remuneraciones, la compensación por tiempo de servicios, las indemnizaciones y en general los beneficios establecidos por ley que se adeudan a los trabajadores.

Los créditos laborales comprenden los aportes impagos tanto del Sistema

Privado de Administración de Fondos de Pensiones como al Sistema Nacional de Pensiones, y los intereses y gastos que por tales conceptos pudieran devengarse.

Los créditos por aportes impagos al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones incluyen expresamente los conceptos a que se refiere el Artículo 30 del Decreto Ley N° 25897.

**Artículo 2.-** Los créditos laborales a que se refiere el artículo anterior tienen prioridad sobre cualquier otra obligación de la empresa o empleador. Los bienes de éste se encuentran afectos al pago del íntegro de los créditos laborales adeudados. Si éstos no alcanzaran el pago se efectuará a prorrata.

El privilegio se extiende a quien sustituya total o parcialmente al empleador en el Pago directo de tales obligaciones.

**Artículo 3.-** La preferencia o prioridad citada en el artículo precedente se ejerce, con carácter persecutorio de los bienes del negocio, solo en las siguientes ocasiones:

- a) Cuando el empleador ha sido declarado insolvente, y como consecuencia de ello se ha procedido a la disolución y liquidación de la empresa o su declaración judicial de quiebra. La acción alcanza a las transferencias de activos fijos o de negocios efectuadas dentro de los seis meses anteriores a la declaración de insolvencia del acreedor;
- b) 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 distorciona 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 4.-** La preferencia o prioridad también se ejerce cuando en un proceso judicial el empleador no ponga a disposición del juzgado bien o bienes libres suficientes para responder por los créditos laborales adeudados materia de la demanda.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Los procesos judiciales, inclusive en ejecución de sentencia y los extrajudiciales en trámite, deberán adecuarse a lo establecido en la presente Ley.

#### DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

Todas las disposiciones sean generales o especiales que establecen el orden de prioridad de los créditos laborales, tales como el Decreto Legislativo N°

770, modificado por la Ley N° 26420, Ley N° 26421, Decreto Legislativo N° 816, Decreto Ley N° 25897 y Decreto Ley N° 26116 quedan adecuadas al contenido de los Artículos 1 y 2 de la presente Ley.

#### DISPOSICIONES FINALES

**Primera.-** Derógase la Ley N° 15485, así como las demás disposiciones que se opongan a la presente Ley.

**Segunda.-** El presente Decreto Legislativo entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla dando cuenta al Congreso.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinticinco días del mes de setiembre de mil novecientos noventa y seis.

**ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI**

Presidente Constitucional de la República

**ALBERTO PANDOLFI ARBULU**

Presidente del Consejo de Ministros

**JORGE GONZALEZ IZQUIERDO**

Ministro de Trabajo y Promoción Social

**LEY GENERAL DEL SISTEMA CONCURSAL**

LEY N° 27809 (\*)

(\*) Parte pertinente

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA****POR CUANTO:**

La Comisión Permanente del Congreso de la República

ha dado la Ley siguiente:

LA COMISIÓN PERMANENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY GENERAL DEL SISTEMA CONCURSAL****TÍTULO PRELIMINAR****Artículo I.- Objetivo de la Ley**

El objetivo de la presente Ley es la recuperación del crédito mediante la regulación de procedimientos concursales que promuevan la asignación eficiente de recursos a fin de conseguir el máximo valor posible del patrimonio del deudor. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1050, publicado el 27 de junio de 2008.

**Artículo II.- Finalidad de los procedimientos concursales**

Los procedimientos concursales tienen por finalidad propiciar un ambiente idóneo para la negociación entre los acreedores y el deudor sometido a concurso, que les permita llegar a un acuerdo de reestructuración o, en su defecto, a la salida ordenada del mercado, bajo reducidos costos de transacción.

**Artículo III.- Decisión sobre el destino del deudor**

La viabilidad de los deudores en el mercado es definida por los acreedores

involucrados en los respectivos procedimientos concursales, quienes asumen la responsabilidad y consecuencias de la decisión adoptada.

**Artículo IV.- Universalidad**

Los procedimientos concursales producen sus efectos sobre la totalidad del patrimonio del deudor, con las excepciones establecidas expresamente por la ley.

**Artículo V.- Colectividad**

Los procedimientos concursales buscan la participación y beneficio de la totalidad de los acreedores involucrados en la crisis del deudor. El interés colectivo de la masa de acreedores se superpone al interés individual de cobro de cada acreedor.

**Artículo VI.- Proporcionalidad**

Los acreedores participan proporcionalmente en el resultado económico de los procedimientos concursales, ante la imposibilidad del deudor de satisfacer con su patrimonio los créditos existentes, salvo los órdenes de preferencia establecidos expresamente en la presente Ley.

**Artículo VII.- Inicio e impulso de los procedimientos concursales**

Los procedimientos concursales se inician a instancia de parte interesada ante la autoridad concursal.

El impulso de los procedimientos concursales es de parte. La intervención de la autoridad concursal es subsidiaria.

**Artículo VIII.- Conducta procesal**

Los sujetos del procedimiento, sus representantes, sus abogados y, en general, todos los partícipes de los procedimientos concursales, deben adecuar su conducta a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe. La temeridad, mala fe o cualquier otra conducta dolosa son objeto de sanción, de acuerdo a Ley.

**Artículo IX.- Integración de la norma**

La autoridad concursal no podrá dejar de resolver por defecto o deficiencia de las normas. En tal caso, aplicará los principios generales del derecho, especialmente aquellos que inspiran el Derecho Concursal.

**Artículo X.- Rol promotor del Estado**

El Estado, a través del INDECOPI, facilita y promueve la negociación entre acreedores y deudores, respetando la autonomía privada respecto de las decisiones adoptadas en los procedimientos concursales con las formalidades de ley.

## TÍTULO I

### NORMAS GENERALES

#### Artículo 1.- Glosario

Para efectos de la aplicación de las normas de la Ley, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

- a) **Sistema Concursal.-** El Sistema Concursal está conformado por las normas aplicables a los procedimientos concursales, por los agentes que intervienen en los procedimientos concursales, así como por las Autoridades Administrativas y Judiciales a las que la Ley y/o sus normas complementarias o modificatorias asigne competencia.
- b) **Comisión:** La Comisión de Procedimientos Concuriales de la Sede Central y las Comisiones de Procedimientos Concuriales Desconcentradas en las Oficinas del INDECOPI. (\*)
- (\*) Literal conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1189, publicado el 21 de agosto de 2015.*
- c) **Deudor.-** Persona natural o jurídica, sociedades conyugales y sucesiones indivisas. Se incluye a las sucursales en el Perú de organizaciones o sociedades extranjeras. Para efectos de la presente Ley, se considerará como deudores susceptibles de ser sometidos al procedimiento concursal solo a aquellos que realicen actividad empresarial en los términos descritos en la presente ley. (\*)
- (\*) Literal conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1189, publicado el 21 de agosto de 2015.*
- d) **Acreedor.-** Persona natural o jurídica, sociedades conyugales, sucesiones indivisas y otros patrimonios autónomos que sean titulares de un crédito.
- e) **Crédito.-** Derecho del acreedor a obtener una prestación asumida por el deudor como consecuencia de una relación jurídica obligatoria.
- f) **Actividad Empresarial.-** Actividad económica, habitual y autónoma en la que confluyen los factores de producción, capital y trabajo, desarrollada con el objeto de producir bienes o prestar servicios.
- g) **Junta.-** Junta de Acreedores.

- h) **Tribunal.-** El Tribunal de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual del INDECOPI.
- i) **INDECOPI.-** Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual.
- j) **Ley.-** Ley General del Sistema Concursal.
- k) **TUPA.-** Texto Único de Procedimientos Administrativos del INDECOPI.
- l) **Crédito concursal:** Crédito generado hasta la fecha de publicación establecida en el Artículo 32 de la Ley General del Sistema Concursal. (\*)
- (\*) Literal conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1050, publicado el 27 de junio de 2008.*
- ll) **Crédito post - concursal:** Crédito generado con posterioridad a la fecha de publicación establecida en el Artículo 32 de la Ley General del Sistema Concursal. (\*)
- (\*) Literal conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1050, publicado el 27 de junio de 2008.*

## CAPÍTULO I

### APLICACIÓN DE LA LEY

#### Artículo 2.- Ámbito de aplicación de la norma y aplicación preferente

2.1 La Ley se aplica obligatoriamente a los procedimientos concursales de los deudores que se encuentren domiciliados en el país, sin admitir pacto en contrario. No son oponibles para efectos concursales los acuerdos privados relativos a la sustracción de ley y jurisdicción peruana.

2.2 No se encuentran comprendidas en la Ley, como deudores, las entidades que integran la estructura del Estado, tales como los organismos públicos y demás entes de derecho público; las administradoras privadas de fondos de pensiones, las personas que forman parte del sistema financiero o del sistema de seguros. Asimismo, tampoco se encuentran comprendidos en la Ley los patrimonios autónomos ni las personas naturales que no realicen actividad empresarial, salvo las sociedades conyugales y sucesiones indivisas cuyo patrimonio derive de dicho tipo de actividad, en los términos establecidos en el numeral 24.4 del artículo 24 de la presente Ley.

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el Artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1189, publicado el 21 agosto 2015.*

2.3 En la tramitación y resolución de los procedimientos concursales, las disposiciones previstas en la Ley se aplicarán preferentemente a cualquier otra norma que contenga disposiciones distintas.

**Artículo 3.- Autoridades concursales**

3.1 La Comisión de Procedimientos Concursales y las Comisiones desconcentradas de las Oficinas Regionales del INDECOPI son competentes para conocer los procedimientos concursales regulados en la presente Ley. El Tribunal es competente para conocer en última instancia administrativa.

3.2 Corresponde a las Comisiones señaladas fiscalizar la actuación de las entidades administradoras y liquidadoras, deudores y acreedores sujetos a los procedimientos concursales. La Comisión de Procedimientos Concursales del INDECOPI podrá expedir directivas de cumplimiento obligatorio para regular la actuación de las entidades administradoras y liquidadoras, así como de los deudores y acreedores antes señalados.

3.3 La competencia de la Comisión para conocer cualquier asunto vinculado a un procedimiento concursal se extiende hasta la fecha de declaración judicial de quiebra del deudor o conclusión del procedimiento, salvo en lo previsto en el numeral 125.4 del Artículo 125. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1050, publicado el 27 de junio de 2008.*

**Artículo 4.- Habilitación de competencia temporal**

4.1 La competencia de la Comisión de Procedimientos Concursales del INDECOPI podrá ser ejercida temporalmente por las instituciones, públicas o privadas, que el Directorio del INDECOPI designe con la finalidad de atender la demanda de servicios que pudiera presentarse por el régimen concursal.

4.2 Para el ejercicio de la competencia referida, dichas instituciones suscribirán un convenio privado por el cual se establecerá lo necesario para la conformación de una Comisión cuya estructura corresponda a la señalada por ley para la Comisión de Procedimientos Concursales del INDECOPI.

4.3 Las prohibiciones, incompatibilidades y responsabilidades que alcanzan a los funcionarios públicos integrantes de la Comisión de Procedimientos Concursales del INDECOPI se extienden a las personas que asuman dichas funciones en las instituciones en las que se habilite competencia temporal en materia Concursal.

4.4 En los convenios de habilitación de competencia se establecerán los derechos y las obligaciones de cada una de las partes intervinientes en los mismos. La retribución que perciban las entidades públicas o privadas con las que se suscriba el respectivo convenio son de naturaleza civil.

**Artículo 5.- Alcance de la habilitación de competencia**

5.1 Por efecto de la habilitación a que se refiere el artículo precedente las instituciones públicas o privadas, con las que se suscriben los convenios correspondientes, ejercen competencia originaria para conocer los procedimientos previstos en la Ley.

5.2 En situaciones excepcionales, la Comisión de Procedimientos Concursales del INDECOPI podrá redistribuir la carga procesal de las instituciones entre otras instituciones del mismo ámbito de actuación territorial.

**CAPÍTULO II****REGLAS DE COMPETENCIA Y LEGISLACIÓN APLICABLE****Artículo 6.- Reglas de competencia territorial**

6.1 Las Comisiones son competentes para conocer los procedimientos concursales de todos los deudores domiciliados en el Perú.

6.2 Las Comisiones son competentes también para conocer de los procedimientos concursales de personas naturales o jurídicas domiciliadas en el extranjero en caso de que se hubiera reconocido, por las autoridades judiciales peruanas correspondientes, la sentencia extranjera que declara el concurso o cuando así lo dispongan las normas de Derecho Internacional Privado. En ambos supuestos, dicha competencia se extenderá exclusivamente a los bienes situados en el territorio nacional.

6.3 La Autoridad Concursal peruana será competente para conocer los procedimientos concursales que se promuevan contra deudores domiciliados en el país, incluso en aquellos casos en que parte de sus bienes y/o derechos que integran su patrimonio se encuentren fuera del territorio de la República.

6.4 El Consejo Directivo del INDECOPI, mediante Directiva, determinará la competencia territorial de la Comisiones desconcentradas. (\*)

*(\*) Numeral conforme a la modificación establecida por el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1050, publicado el 27 junio de 2008.*

6.5 La competencia de las Comisiones se determina teniendo en cuenta el lugar donde se encuentre domiciliado el deudor. En tal sentido:

- a) Si el deudor domicilia en la provincia de Lima o la Provincia Constitucional del Callao, la competencia corresponderá a cualquiera de las Comisiones Delegadas que funcione en dichas provincias.
- b) Si en la provincia en la que domicilia el deudor no funciona ninguna Comisión Delegada, la competencia corresponderá a la Comisión Delegada que

hubiere en la provincia territorialmente más cercana, salvo que existiese otra Comisión Delegada que, de acuerdo a las vías de acceso, resultase más próxima a la provincia en que domicilia dicho deudor.

#### **Artículo 7.- Domicilio**

El domicilio del deudor, para efectos de identificar la competencia territorial, será determinado de acuerdo a los criterios señalados a continuación:

- a) Personas jurídicas: El domicilio es la localidad señalada en los estatutos del deudor, debidamente inscrito en Registros Públicos.
- b) Personas naturales, sociedades conyugales y sucesiones indivisas: El domicilio de las personas naturales y sociedades conyugales es aquel determinado en el Código Civil. El domicilio de las sucesiones indivisas es el último domicilio conocido del causante.

#### **Artículo 8.- Normas de prevención y contienda de competencia**

8.1 En el caso de que se presenten dos o más solicitudes respecto de un mismo deudor para el inicio del Procedimiento Concursal Ordinario previsto en la Ley, en dos o más Comisiones de un mismo ámbito territorial, el procedimiento será seguido ante la Comisión a la que se presentó la solicitud en fecha anterior. Si las solicitudes fueron presentadas en la misma fecha, el conocimiento del procedimiento será decidido por el Tribunal.

8.2 En caso de que el procedimiento sea iniciado por acreedores, la contienda de competencia podrá ser promovida por el deudor únicamente dentro del plazo establecido para que éste se apersona al procedimiento.

8.3 Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos precedentes, en cualquier momento anterior a la emisión de la resolución que declara en situación de concurso al deudor, la Sala podrá declarar nulo lo actuado en el procedimiento sobre el cual considere que no tiene competencia territorial conforme a las disposiciones de los Artículos 6 y 7, remitiendo el expediente a la Comisión que resulte competente.

8.4 En ningún caso será válido el acuerdo celebrado entre las partes, referido a la prórroga de la competencia regulada en el presente artículo.

8.5 Las contiendas de competencia son resueltas por el Tribunal en decisión fundamentada.

#### **Artículo 9.- Tramitación de pluralidad de procedimientos frente a un mismo deudor**

9.1 Cuando se promuevan solicitudes de inicio de procedimientos concursales de distinta naturaleza frente a un mismo deudor, prevalecerá el procedimiento en que se presentó la solicitud con fecha anterior, decretándose la suspensión del procedimiento iniciado posteriormente.

9.2 Si dichas solicitudes hubieran sido presentadas en la misma fecha, prevalecerá el procedimiento concursal de naturaleza preventiva, decretándose la suspensión del procedimiento de naturaleza ordinaria.

9.3 Si en el procedimiento en el que se impulsa el trámite no se aprueba el acuerdo global de refinanciación, o no se declara el acogimiento al concurso, se levantará la suspensión decretada y se continuará con el trámite del procedimiento subsistente. En caso contrario, los procedimientos suspendidos concluyen sin declaración sobre el fondo.

9.4 En aquellos casos en los que se haya difundido el inicio de un procedimiento Concursal conforme al Artículo 32, no procederá el inicio de cualquiera de los procedimientos regulados por esta norma respecto del deudor cuyo procedimiento fue difundido.

### **CAPÍTULO III**

#### **INFORMACIÓN Y RESERVA DE LOS PROCEDIMIENTOS CONCURSALES**

##### **Artículo 10.- Carácter de declaración jurada de la información presentada**

10.1 Toda información presentada tiene carácter de declaración jurada. El representante legal, el propio acreedor y el deudor, según el caso, serán responsables de la veracidad de la información y la autenticidad de los documentos presentados.

10.2 El carácter de declaración jurada respecto de la veracidad de la documentación e información presentada no releva a las partes de desarrollar la actividad probatoria que les sea exigida por la autoridad concursal.

10.3 La omisión en absolver los requerimientos de la autoridad Concursal, podrá generar la denuncia por el delito de resistencia y desobediencia a la autoridad, sin perjuicio de las sanciones contempladas en el Título VII de la Ley.

##### **Artículo 11.- Reserva e información del procedimiento**

11.1 Los procedimientos concursales a pedido de acreedores se tramitarán en reserva hasta la publicación a que se refiere el Artículo 32. Cautelarán la reserva los funcionarios públicos que tengan conocimiento del procedimiento y las partes.

11.2 La reserva no impedirá la publicación de edictos cuando se desconozca el domicilio del emplazado, pero manteniéndose la reserva respecto de la información y documentación presentada.

#### **Artículo 12.- Declaración de vinculación entre el deudor y sus acreedores**

12.1 Para efectos de la aplicación de la presente Ley, podrá declararse la vinculación entre el deudor y un acreedor cuando existan o hayan existido relaciones de propiedad, parentesco, control o gestión, así como cualquier otra circunstancia que implique una proximidad relevante de intereses entre ambos.

12.2 A título enunciativo y no limitativo son relaciones que evidencian la existencia de vinculación concursal:

- a) El parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad entre ambas partes o entre una de ellas y los accionistas, socios, asociados de la otra parte o entre una de ellas y los accionistas, socios o asociados de la otra o entre quienes ostenten tal calidad.
- b) El matrimonio o concubinato.
- c) La relación laboral, que implique el ejercicio de labores de dirección o de confianza.
- d) La propiedad, directa o indirecta del acreedor o deudor en algún negocio de su respectiva contraparte. Están excluidos de esta condición los trabajadores que sean acreedores de las cooperativas de trabajo.
- e) La asociación o sociedad, o los acuerdos similares entre acreedor y deudor.
- f) La existencia de contabilidad común entre las actividades económicas de acreedor y deudor.
- g) La integración común de un grupo económico en los términos señalados en la ley de la materia.

12.3 La existencia de estas relaciones deberá ser declarada por el acreedor y por el deudor en la primera oportunidad que se apersonen ante la Comisión. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1050, publicado el 27 de junio de 2008.

#### **Artículo 13.- Acceso a la información concursal**

13.1 Los acreedores tienen el derecho de acceder a toda la información que requieran para tomar decisiones en los procedimientos concursales, sin perjuicio de las excepciones contempladas en la Constitución y en el marco legal vigente.

Es obligación de los deudores y de las entidades administradoras y liquidadoras brindar dicha información. (\*)

(\*) Numeral conforme a la modificación establecida por el artículo 1 de la Ley N° 28709, publicada el 12 de abril de 2006.

13.2 En el caso de Juntas, el derecho de información de los acreedores se regula por el Artículo 52.

13.3. Las entidades administradoras y liquidadoras con registro vigente tienen el derecho de acceder a la información contenida en los expedientes de los procedimientos concursales, con las limitaciones previstas en la Ley de la materia." (\*)

(\*) Numeral incorporado por el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1189, publicado el 21 agosto 2015.

### **CAPÍTULO IV**

#### **PATRIMONIO SUJETO A LOS PROCEDIMIENTOS CONCURSALES**

##### **Artículo 14.- Patrimonio comprendido en el concurso**

14.1 El patrimonio comprende la totalidad de bienes, derechos y obligaciones del deudor concursado, con excepción de sus bienes inembargables y aquellos expresamente excluidos por leyes especiales.

14.2. El deudor cuyo patrimonio se encuentre sujeto al régimen de sociedad de gananciales deberá sustituir dicho régimen por el de separación de patrimonios, de conformidad con las exigencias y formalidades previstas en las normas de orden civil, con el objeto de permitir la identificación exacta de los bienes que integrarán su patrimonio comprendido en el procedimiento. Esta condición constituye requisito de admisibilidad para el caso del deudor que pretenda su sometimiento al régimen concursal previsto en la Ley (\*)

(\*) Numeral conforme a la modificación establecida por el artículo 7 del Decreto Legislativo N° 1050, publicado el 27 junio de 2008.

14.3 En caso de que fuera emplazado un deudor sujeto al régimen de sociedades gananciales y se declarara su sometimiento al régimen concursal, deberá proceder a satisfacer la exigencia prevista en el párrafo anterior de manera previa a la convocatoria a la junta de acreedores que disponga la Comisión. Durante la tramitación de este procedimiento y en tanto la exigencia no se satisfaga, los plazos quedarán suspendidos y no será de aplicación la suspensión de exigibilidad de obligaciones y el marco de protección legal del patrimonio, regulados en los Artículos 17 y 18 de la Ley.

14.4 En las sucesiones indivisas formarán parte de la masa Concursal los bienes materia de la herencia.

**Artículo 15.- Créditos comprendidos en el concurso**

Quedarán sujetas a los procedimientos concursales:

15.1 Las obligaciones del deudor originadas hasta la fecha de la publicación establecida en el Artículo 32, con la excepción prevista en el Artículo 16.3.

15.2 Los créditos que a la fecha indicada en el numeral anterior hayan prescrito, podrán ser incorporados al concurso en caso que, luego de ser notificado con la solicitud respectiva, el deudor no deduzca la prescripción o reconozca la obligación. De verificarse la prescripción a solicitud del deudor, la Comisión declarará improcedente el reconocimiento del crédito en cuestión. Quedan exceptuados de esta regla los créditos sustentados en resoluciones judiciales y administrativas firmes, en cuyo caso la Comisión solo podrá verificar la prescripción de los créditos contenidos en dichos títulos previo pronunciamiento judicial o administrativo que así lo declare. (\*)

(\*) Numeral conforme a la modificación establecida por el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1189, publicado el 21 agosto 2015.

15.3 En el caso de sucesiones indivisas se considera como obligaciones, además de las deudas descritas en el Código Civil, las cargas referidas en el Artículo 869 del Código Civil.

**Artículo 16.- Créditos post concursales (\*)**

16.1. Los créditos post concursales serán pagadas a su vencimiento, no siendo aplicables las disposiciones contenidas en los Artículos 17 y 18, con la excepción prevista en el tercer párrafo del presente artículo. Las solicitudes de reconocimiento de dichos créditos serán declaradas improcedentes.

16.2. Los créditos referidos en el párrafo precedente podrán ser ejecutados a su vencimiento, correspondiendo a la autoridad judicial encargada de la ejecución el respeto del rango de las garantías otorgadas.

16.3. En los procedimientos de disolución y liquidación serán susceptibles de reconocimiento los créditos post concursales, hasta la declaración judicial de quiebra del deudor o conclusión del procedimiento concursal.

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1050, publicado el 27 de junio de 2008.

**Artículo 17.- Suspensión de la exigibilidad de obligaciones**

17.1 A partir de la fecha de la publicación a que se refiere el Artículo 32, se suspenderá la exigibilidad de todas las obligaciones que el deudor tuviera pendientes de pago a dicha fecha, sin que este hecho constituya una novación de tales obligaciones, aplicándose a éstas, cuando corresponda la tasa de interés que fuese pactada por la Junta de estimarlo pertinente. En este caso, no

se devengará intereses moratorios por los adeudos mencionados, ni tampoco procederá la capitalización de intereses.

17.2 La suspensión durará hasta que la Junta apruebe el Plan de Reestructuración, el Acuerdo Global de Refinanciación o el Convenio de Liquidación en los que se establezcan condiciones diferentes, referidas a la exigibilidad de todas las obligaciones comprendidas en el procedimiento y la tasa de interés aplicable en cada caso, lo que será oponible a todos los acreedores comprendidos en el concurso.

17.3 La inexigibilidad de las obligaciones del deudor no afecta que los acreedores puedan dirigirse contra el patrimonio de los terceros que hubieran constituido garantías reales o personales a su favor, los que se subrogarán de pleno derecho en la posición del acreedor original.

17.4 En el caso de concurso de una sucursal la inexigibilidad de sus obligaciones no afecta la posibilidad de que los acreedores puedan dirigirse por las vías legales pertinentes contra el patrimonio de la principal situada en territorio extranjero.

**Artículo 18.- Marco de protección legal del patrimonio**

18.1 A partir de la fecha de la publicación referida en el Artículo 32, la autoridad que conoce de los procedimientos judiciales, arbitrales, coactivos o de venta extrajudicial seguidos contra el deudor, no ordenará, bajo responsabilidad, cualquier medida cautelar que afecte su patrimonio y si ya están ordenadas se abstendrá de trazarlas.

18.2 Dicha abstención no alcanza a las medidas pasibles de registro ni a cualquier otra que no signifique la desposesión de bienes del deudor o las que por su naturaleza no afecten el funcionamiento del negocio, las cuales podrán ser ordenadas y trabadas pero no podrán ser materia de ejecución forzada.

18.3 Si las medidas cautelares, distintas a las señaladas en el numeral precedente, han sido trabadas se ordenará su levantamiento y la devolución de los bienes involucrados en la medida cautelar a quien ejerza la administración del patrimonio del deudor. Sin embargo, no serán levantadas las medidas cautelares mencionadas en el Artículo 18.2, pero no podrán ser materia de ejecución forzada.

18.4 En ningún caso el patrimonio del deudor sometido a concurso podrá ser objeto de ejecución forzosa, en los términos previstos en la Ley, con la excepción prevista en el primer y segundo párrafos del Artículo 16. En este sentido, a partir de la fecha de la publicación indicada en el Artículo 32, toda autoridad judicial o administrativa se encontrará impedida de tramitar, bajo responsabilidad, el

inicio de cualquier procedimiento destinado exclusivamente al cobro de los créditos comprendidos en el concurso. En caso que dichos procedimientos se hayan iniciado antes de la mencionada fecha, la autoridad a cargo de los mismos suspenderá su tramitación en la etapa en la que se encuentren, bajo responsabilidad. (\*)

(\*) Numeral conforme a la modificación establecida por el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1189, publicado el 21 de agosto de 2015.

18.5 El marco de protección legal no alcanza a los bienes perecibles. En tal caso, el producto de la venta de dichos bienes será puesto a disposición del administrador o liquidador, según corresponda, para que proceda con el pago respectivo, observando las normas pertinentes.

18.6 Declarada la situación de concurso y difundido el procedimiento no procederá la ejecución judicial o extrajudicial de los bienes del deudor afectados por garantías, salvo que dichos bienes hubiesen sido afectados en garantía de obligaciones de terceros, en cuyo caso podrán ser materia de ejecución como en los supuestos de los artículos 16.1 y 67.5. (\*)

(\*) Numeral conforme a la modificación establecida por el artículo 1 de la Ley N° 28709, publicada el 12 de abril de 2006.

18.7 En los procedimientos judiciales o administrativos iniciados para la declaración de obligaciones, la prohibición de ejecución de bienes no alcanza a las etapas destinadas a determinar la obligación emplazada al deudor. La autoridad competente continuará conociendo hasta emitir pronunciamiento final sobre dichos temas, bajo responsabilidad. (\*)

(\*) Numeral conforme a la modificación establecida por el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1189, publicado el 21 de agosto de 2015.

#### **Artículo 19.- Ineficacia de actos del deudor**

19.1 El juez declarará ineficaces y, en consecuencia, inoponibles frente a los acreedores del concurso, los gravámenes, transferencias, contratos y demás actos jurídicos, sean a título gratuito u oneroso, que no se refieran al desarrollo normal de la actividad del deudor, que perjudiquen su patrimonio y que hayan sido realizados o celebrados por éste dentro del año anterior a la fecha en que presentó su solicitud para acogerse a alguno de los procedimientos concursales, fue notificado de la resolución de emplazamiento o fue notificado del inicio de la disolución y liquidación.

19.2 Los actos de disposición que se realicen en virtud a cualquier cambio o modificación del objeto social del deudor, efectuado en el período anterior, serán evaluados por el juez en función de la naturaleza de la respectiva operación comercial.

19.3 El juez declarará ineficaces y, en consecuencia, inoponibles frente

a los acreedores, los actos jurídicos celebrados entre la fecha que presentó su solicitud para acogerse a alguno de los procedimientos concursales, fue notificado de la resolución de emplazamiento o fue notificado del inicio de la disolución y liquidación hasta el momento en que la Junta nombre o ratifique a la administración del deudor o se apruebe y suscriba el respectivo Convenio de Liquidación, según sea el caso, que se detallan a continuación

(\*) Numeral conforme a la modificación establecida por el artículo 1 de la Ley N° 28709, publicada el 12 de abril de 2006.

- a) Todo pago anticipado por obligaciones no vencidas, cualquiera sea la forma en que se realice;
  - b) Todo pago por obligaciones vencidas que no se realice de acuerdo a la forma pactada o establecida en el contrato o en el título respectivo;
  - c) Los actos y contratos a título oneroso, realizados o celebrados por el insolvente que no se refieran al desarrollo normal de su actividad;
  - d) Las compensaciones efectuadas entre obligaciones recíprocas entre el deudor y sus acreedores;
  - e) Los gravámenes constituidos y las transferencias realizadas por el deudor con cargo a bienes de su propiedad, sea a título oneroso o a título gratuito; (\*)
- (\*) Numeral conforme a la modificación establecida por el artículo 1 de la Ley N° 28709, publicada el 12 de abril de 2006.
- f) Las garantías constituidas sobre bienes del deudor, dentro del plazo referido, para asegurar el pago de obligaciones contraídas con fecha anterior a éste;
  - g) Las ejecuciones judiciales o extrajudiciales de su patrimonio, desde la difusión del concurso; y
  - h) Las fusiones, absorciones o escisiones que impliquen un detrimento patrimonial.

19.4 El tercero que de buena fe adquiere a título oneroso algún derecho del deudor que en el Registro pertinente aparece con facultades para otorgarlo, no resultará afectado con la ineficacia a que se refiere el presente artículo, una vez inscrito su derecho.

#### **Artículo 20.- Pretensión de ineficacia y reintegro de bienes a la masa Concursal**

20.1 La declaración de ineficacia, y su consecuente inoponibilidad a los acreedores del concurso, se tramitará en la vía del proceso sumarísimo. La

persona o entidad que ejerza la administración del deudor o el Liquidador, o uno o más acreedores reconocidos se encuentran legitimados para interponer dicha demanda.

20.2 El juez que declara la ineficacia de los actos del deudor ordenará el reintegro de los bienes a la masa Concursal o el levantamiento de los gravámenes constituidos, según corresponda.

## CAPÍTULO V

### INSCRIPCIONES

#### Artículo 21.- Inscripción de los actos de inicio del concurso

21.1 Dentro del plazo de diez (10) días hábiles de publicado el procedimiento concursal conforme al Artículo 32, el deudor, sus administradores o representantes legales, según corresponda, bajo apercibimiento de imponer una multa de una (1) hasta cien (100) Unidades Impositivas Tributarias, solicitarán la inscripción de la resolución que declara la situación de concurso o su disolución y liquidación, así como la publicación por la que se difunde el procedimiento en el Registro Personal, de Personas Jurídicas y Mercantil, según sea el caso, y en los Registros Públicos en los que se encuentren inscritos sus bienes o garantías constituidas sobre aquellos. Dicha sanción podrá ser aplicada a las referidas personas, en caso no cumplan con subsanar las observaciones que pudiera efectuar el Registrador, de ser el caso. (\*)

(\*) Numeral conforme a la modificación establecida por el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1189, publicado el 21 de agosto de 2015.

21.2 Para la inscripción será suficiente copia de la resolución por la cual se inicia el procedimiento o la disolución y liquidación, según corresponda, y de la publicación a que hace referencia el Artículo 32.

21.3 En los casos en que los procedimientos concursales concluyan, será obligación del deudor o del administrador o liquidador, o sus representantes legales, según corresponda, bajo apercibimiento de imponer una multa de una (1) hasta cien (100) UIT, solicitar la inscripción de la resolución que declara dicha conclusión. Para tales efectos, bastará con la presentación a los Registros Públicos de copia certificada de la resolución que declara la conclusión del procedimiento, en la que se señale la fecha en que quedó consentida o con autoridad de cosa decidida, según sea el caso. Dicha sanción podrá ser aplicada a las referidas personas, en caso no cumplan con subsanar las observaciones que pudiera efectuar el Registrador, de ser el caso. (\*)

(\*) Numeral conforme a la modificación establecida por el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1189, publicado el 21 de agosto de 2015.

21.4 Las inscripciones podrán ser solicitadas por cualquier interesado ante el

Registro correspondiente.

#### Artículo 22.- Inscripción de acuerdos

El registrador público inscribirá los acuerdos adoptados en Junta, el Plan de Reestructuración, el Convenio de Liquidación, el Acuerdo Global de Refinanciación y el auto judicial que declara la quiebra. Para ello, será suficiente la presentación de copia del instrumento correspondiente, debidamente certificado por un representante de la Comisión. El registrador deberá cumplir con efectuar tales inscripciones únicamente en mérito a los instrumentos antes señalados, bajo la responsabilidad funcional y administrativa que le corresponda, de acuerdo a Ley. (\*)

(\*) Numeral conforme a la modificación establecida por el artículo 7 del Decreto Legislativo N° 1189, publicado el 21 de agosto de 2015.

(...)

## CAPÍTULO III

### RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS

#### Artículo 37.- Solicitud de reconocimiento de créditos

37.1 Los acreedores deberán presentar toda la documentación e información necesarias para sustentar el reconocimiento de sus créditos, indicando los montos por concepto de capital, intereses y gastos liquidados a la fecha de publicación del aviso a que se refiere el Artículo 32, e invocar el orden de preferencia que a su criterio les corresponde con los documentos que acrediten dicho orden.

37.2 Con la solicitud se deberá incluir una declaración jurada sobre la existencia o inexistencia de vinculación con el deudor, de acuerdo al Artículo 12.

37.3 Para el reconocimiento de créditos tributarios, cada entidad del sector público presentará su solicitud a través de los representantes designados por el Ministerio de Economía y Finanzas o, en forma independiente, según considere conveniente.

37.4 Los créditos de origen laboral podrán ser presentados, para su reconocimiento, por su representante titular ante la Junta, designado conforme a las normas de la materia o, en forma independiente, por cada acreedor titular del crédito.

#### Artículo 38.- Procedimiento de reconocimiento de créditos

38.1 La Comisión notificará al deudor para que, en un plazo no mayor de diez (10) días, exprese su posición sobre la solicitud de reconocimiento de créditos.

38.2 Luego de vencido el plazo señalado en el numeral anterior, la Comisión quedará facultada para emitir pronunciamiento respecto de la solicitud de reconocimiento de créditos. La falta de pronunciamiento del deudor no impide a la Comisión emitir la resolución respectiva.

38.3 La Comisión se pronunciará teniendo en consideración la documentación presentada por las partes. Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión podrá requerir información adicional cuando lo considere conveniente.

38.4 La Comisión, atendiendo a las características de las solicitudes y a la naturaleza del crédito invocado, podrá proceder a la acumulación de las mismas a través de la emisión de una sola resolución.

38.5 De existir coincidencia entre lo expuesto por el deudor y el acreedor, la Secretaría Técnica podrá emitir pronunciamiento respecto de la solicitud de reconocimiento de créditos, siendo aplicable a dicho supuesto, en lo que resulte pertinente, las reglas establecidas en los numerales precedentes.

38.6 En los casos de créditos invocados por acreedores vinculados al deudor y en aquéllos en que surja alguna controversia o duda sobre la existencia de los mismos, el pronunciamiento respecto de la solicitud de reconocimiento de créditos solamente podrá ser efectuado por la Comisión, la que investigará su existencia, origen, legitimidad y cuantía por todos los medios, luego de lo cual expedirá la resolución respectiva.

38.7 La resolución de reconocimiento de créditos es notificada por la autoridad concursal al deudor y al acreedor que los invocó a los domicilios fijados por estos en el procedimiento. Los demás acreedores reconocidos podrán cuestionar dicho acto mediante los medios impugnatorios establecidos en la Ley, dentro de los quince (15) días de emitido el referido acto. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 14 del Decreto Legislativo N° 1189, publicado el 21 agosto 2015, el mismo que entró en vigencia a los sesenta (60) días calendarios siguientes de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

#### **Artículo 39.- Documentación sustentatoria de los créditos**

39.1 Los créditos que se sustenten en declaraciones o autoliquidaciones presentadas ante entidades administradoras de tributos o de fondos previsionales, suscritas por el deudor, serán reconocidos por su solo mérito.

39.2 Asimismo, serán reconocidos por el solo mérito de su presentación, los créditos que se sustenten en sentencias judiciales consentidas o ejecutoriadas o laudos arbitrales, siempre que su cuantía se desprenda del tenor de los mismos o que hayan sido liquidados en ejecución de sentencia. La Comisión sólo podrá suspender el reconocimiento por mandato expreso del Poder Judicial, Árbitro o Tribunal Arbitral que ordene la suspensión, o en caso de que exista una sentencia o laudo arbitral que señale la nulidad o ineficacia de la obligación.

39.3 Los créditos que se sustenten en títulos valores o documentos públicos serán reconocidos por la Comisión por el solo mérito de la presentación de dichos documentos, suscritos por el deudor siempre que su cuantía se desprenda del tenor de los mismos, salvo que considere que requiere mayor información.

39.4 Para el reconocimiento de los créditos de origen laboral, y siempre que se haya acreditado el vínculo laboral de los trabajadores, la Comisión reconocerá los créditos invocados, en mérito a la autoliquidación presentada por el solicitante, salvo que el deudor acredite haberlos pagado o, de ser el caso, la inexistencia de los mismos. (\*)

(\*) Numeral conforme a la modificación establecida por el artículo 15 del Decreto Legislativo N° 1189, publicado el 21 de agosto de 2015, el mismo que entró en vigencia a los sesenta (60) días calendarios siguientes de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

39.5 Los créditos controvertidos judicial, arbitral o administrativamente serán registrados por la Comisión como contingentes, siempre que dicha controversia esté referida a su existencia, origen, legitimidad, cuantía o titularidad, y el asunto controvertido sólo pueda dilucidarse en el fuero judicial, arbitral o administrativo, por ser competencia exclusiva de la autoridad a cargo. (\*)

(\*) Numeral conforme a la modificación establecida por el artículo 13 del Decreto Legislativo N° 1050, publicado el 27 de junio de 2008, la misma que de conformidad con su Única Disposición Final, entró en vigencia a los treinta (30) días siguientes de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

39.6 La existencia de los créditos contingentes será puesta en conocimiento de los demás acreedores. El titular de los créditos contingentes podrá acudir a la Junta con derecho a voz pero sin voto.

#### **Artículo 40.- Calificación de créditos laborales**

Para el reconocimiento de los créditos de origen laboral, la Comisión podrá aplicar el principio de la primacía de la realidad, privilegiando los hechos verificados sobre las formas o apariencias contractuales que sustentan el crédito. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 14 del Decreto Legislativo N° 1050, publicado el 27 de junio de 2008, la misma que de conformidad con su Única Disposición Final, entró en vigencia a los treinta (30) días siguientes de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

#### **Artículo 41.- Contenido de las resoluciones de reconocimiento de créditos**

Las resoluciones de reconocimiento de créditos emitidas por la Secretaría Técnica y la Comisión deberán contener:

- a) La identificación del acreedor y del deudor;
- b) El monto de los créditos por concepto de capital, intereses y gastos;
- c) El orden de preferencia de los créditos; y
- d) La existencia o inexistencia de vinculación entre acreedor y deudor, conforme a los criterios establecidos en el Artículo 12.

#### **Artículo 42.- Orden de preferencia**

42.1 En los procedimientos de disolución y liquidación, el orden de preferencia en el pago de los créditos es el siguiente:

**Primero:** Remuneraciones y beneficios sociales adeudados a los trabajadores, aportes impagos al Sistema Privado de Pensiones o a los regímenes previsionales administrados por la Oficina de Normalización Previsional - ONP, la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador u otros regímenes previsionales creados por ley; deuda exigible al Seguro Social de Salud - ESSALUD que se encuentra en ejecución coactiva respecto de las cuales se haya ordenado medidas cautelares; así como los intereses y gastos que por tales conceptos pudieran originarse. Los aportes impagos al Sistema Privado de Pensiones incluyen los conceptos a que se refiere el artículo 30 del Decreto Ley N° 25897, con excepción de las comisiones cobradas por la administración de los fondos privados de pensiones. (\*)

(\*) Numeral conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1170, publicado el 07 de diciembre de 2013.

**Segundo:** Los créditos alimentarios.

**Tercero:** Los créditos garantizados con hipoteca, garantía mobiliaria, anticresis, warrants, derecho de retención o medidas cautelares que recaigan sobre bienes del deudor, siempre que la garantía correspondiente haya sido constituida o la medida cautelar correspondiente haya sido trabada con anterioridad a la fecha de publicación a que se refiere el Artículo 32. Las citadas garantías o gravámenes, de ser el caso, deberán estar inscritas en el registro antes de dicha fecha, para ser oponibles a la masa de acreedores. Estos créditos mantienen el presente orden de preferencia aun cuando los bienes que los

garantizan sean vendidos o adjudicados para cancelar créditos de órdenes anteriores, pero sólo hasta el monto de realización o adjudicación del bien que garantizaba los créditos.

**“Cuarto:** Los créditos de origen tributario del Estado, incluidos los del Seguro Social de Salud -ESSALUD que no se encuentren contemplados en el primer orden de preferencia; sean tributos, multas intereses, moras, costas y recargos.

**Quinto:** Los créditos no comprendidos en los órdenes precedentes; y la parte de los créditos tributarios que, conforme al literal d) del numeral 48.3 del Artículo 48, sean transferidos del cuarto al quinto orden; y el saldo de los créditos del tercer orden que excedieran del valor de realización o adjudicación del bien que garantizaba dichos créditos.” (\*)

(\*) Numerales conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1170, publicado el 07 de diciembre de 2013.

42.2 Cualquier pago efectuado por el deudor a alguno de sus acreedores, en ejecución del Plan de Reestructuración o el Convenio de Liquidación, será imputado, en primer lugar, a las deudas por concepto de capital luego a gastos e intereses, en ese orden.

### **CAPÍTULO IV**

#### **JUNTAS DE ACREEDORES**

##### **Artículo 43.- Convocatoria a instalación de Junta de Acreedores**

43.1 La Comisión dispondrá la convocatoria a Junta poniendo a disposición del deudor o acreedor responsable, un aviso que se publicará por una sola vez en el diario oficial El Peruano. Entre la publicación del aviso y la fecha de la Junta en primera convocatoria deberá mediar no menos de tres (3) días. (\*)

(\*) Numeral conforme a la modificación establecida por el artículo 16 del Decreto Legislativo N° 1189, publicado el 21 de agosto de 2015, el mismo que entró en vigencia a los sesenta (60) días calendarios siguientes de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

43.2 La citación a Junta deberá señalar el lugar, día y hora en que ésta se llevará a cabo en primera y segunda convocatoria. Entre cada convocatoria deberá mediar dos (2) días.

##### **Artículo 44.- Participación del representante de la Comisión**

44.1 La Comisión nombrará a uno o más representantes para que la represente ante las Juntas donde se trate la decisión sobre el destino del deudor, la aprobación del Plan de Reestructuración, Convenio de Liquidación y Acuerdo Global de Refinanciación, así como sus modificaciones. La participación del

representante de la Comisión será obligatoria.

44.2 A las demás Juntas podrá enviar a un representante para que actúe como observador y recoja información.

#### **Artículo 45.- Facultades del representante de la Comisión en Junta de Acreedores**

45.1 En las Juntas de Acreedores el representante de la Comisión podrá intervenir con voz pero sin voto, y deberá verificar el cumplimiento de los quórum de instalación y las mayorías exigidas por la Ley en la adopción de los acuerdos.

45.2 En las reuniones de Junta donde no sea obligatoria la participación del representante de la Comisión, el Presidente de la Junta, obligatoriamente, verificará el cumplimiento de los quórum de instalación y las mayorías exigidas por la Ley en la adopción de los acuerdos. En todo caso, la administración del deudor o el Liquidador, según corresponda, estará obligado a elaborar las respectivas actas de Junta y mantener actualizado el listado de acreedores con derecho a participar.

#### **Artículo 46.- Participación del deudor en Junta de Acreedores**

El deudor tendrá derecho a asistir a las sesiones de la Junta en forma personal o representado, únicamente para manifestar su posición respecto del procedimiento. Para estos efectos, la representación del deudor persona jurídica podrá ser ejercida por su representante debidamente acreditado en el procedimiento o por cualquier persona a quien éste delegue su representación mediante carta poder simple con firma legalizada, la cual deberá ser presentada a la Comisión con una anticipación no menor de dos (2) días a la fecha de la primera convocatoria.

#### **Artículo 47.- Representación de acreedores en las Juntas**

47.1 Para participar en las Juntas, los acreedores podrán acreditar representantes con una anticipación no menor de dos (2) días a la fecha de la primera convocatoria. La representación del acreedor persona jurídica podrá ser ejercida por su representante acreditado o por cualquier persona a quien éste delegue su representación mediante carta poder simple con firma legalizada.

47.2 Los créditos de remuneraciones y beneficios sociales serán representados por quien o quienes designe el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo conforme al procedimiento establecido para tal efecto. El o los representantes designados contarán con facultades suficientes para la adopción de cualquiera de los acuerdos previstos en la Ley.

47.3 La representación en Junta de los créditos tributarios será ejercida por

un funcionario designado por el Ministerio de Economía y Finanzas.

#### **Artículo 48.- Participación del acreedor tributario en Junta**

48.1 Cuando se someta a la Junta la decisión del destino del deudor, aprobación del Plan de Reestructuración, Convenio de Liquidación o Acuerdo Global de Refinanciación, así como sus modificaciones el representante de los créditos de origen tributario deberá pronunciarse, bajo responsabilidad administrativa, sobre los temas propuestos.

48.2 Si tuviese una posición contraria a la continuación de actividades del deudor, a la aprobación del Plan de Reestructuración o del Acuerdo Global de Refinanciación, su voto deberá estar fundamentado, lo que se tendrá por cumplido con su sola adhesión a la posición coincidente con su voto, debiendo dejar constancia de ello en el acta. La omisión de fundamentación no producirá la nulidad del acuerdo.

48.3 Los acuerdos adoptados por la Junta son oponibles a los créditos de origen tributario en las mismas condiciones aplicables a la mayoría de los acreedores incluidos en el orden de preferencia en el cual exista el mayor monto de créditos reconocidos. Los casos de discrepancia acerca de cuáles son esas condiciones serán resueltos por la Comisión. Sin perjuicio de otras preferencias y privilegios establecidos para los créditos tributarios, se observarán las condiciones siguientes:

- a) Los créditos de origen tributario, calculados hasta el momento de la publicación a que hace referencia el Artículo 32, no devengarán ni generarán moras, recargos ni multas por falta de pago,
- b) La tasa de interés compensatorio de la reprogramación de créditos será la que la Junta apruebe para la mayoría de los acreedores incluidos en el orden de preferencia en el cual exista el mayor monto de créditos reconocidos.
- c) El plazo de la reprogramación de los créditos no podrá exceder del plazo que sea, aprobado para la mayoría de los acreedores incluidos en el orden de preferencia en el cual exista el mayor monto de crédito reconocidos.
- d) No serán capitalizados ni condonados los créditos. No obstante pasará al quinto orden de preferencia la parte de los créditos de origen tributario que, encontrándose en el cuarto orden de preferencia, sea equivalente al porcentaje promedio capitalizado o condonado por los acreedores incluidos en el orden de preferencia en el cual exista el mayor monto de créditos reconocidos.

#### **Artículo 49.- Participación de acreedores con posición determinante. (\*)**

*(\*) Artículo derogado por la Primera Disposición Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1050, publicado el 27 junio 2008, la misma que de conformidad con su Única Disposición Final, entró en vigencia a los treinta (30) días siguientes de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.*

(...)

### **Artículo 83.- Atribuciones, facultades y obligaciones del Liquidador**

#### 83.1 Son obligaciones del Liquidador:

- a) Realizar con diligencia todos los actos que corresponden a su función, de acuerdo a lo pactado por la Junta y las disposiciones legales vigentes.
- b) Representar los intereses generales de los acreedores y del deudor en cuanto puedan interesar a la masa, sin perjuicio de las facultades que conforme a la Ley corresponden a los acreedores y al deudor.

#### 83.2 Son atribuciones y facultades del Liquidador:

- a) Actuar en resguardo de los intereses de la masa o del deudor, en juicio o fuera de él, con plena representación de éste y de los acreedores;
- b) Disponer de los bienes muebles e inmuebles, acreencias, derechos, valores y acciones de propiedad del deudor. Para estos efectos, el Convenio podrá exigir valuación económica y subasta pública judicial o extrajudicial;
- c) Celebrar los actos y contratos necesarios con el objeto de conservar, mantener y asegurar los bienes del deudor, con conocimiento previo de la Junta de Acreedores, del Presidente de la referida Junta o del Comité si lo hubiere; (\*)

*(\*) Literal conforme a la modificación establecida por el artículo 24 del Decreto Legislativo N° 1189, publicado el 21 de agosto de 2015, el mismo que entró en vigencia a los sesenta (60) días calendarios siguientes de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.*

- d) Celebrar los contratos que fuesen necesarios y transigir y realizar, con garantías o sin ellas, las operaciones de créditos estrictamente necesarias para cubrir los gastos y obligaciones que demande la liquidación, con conocimiento de la Junta de Acreedores, del Presidente de la referida Junta o del Comité si lo hubiere. Dichos actos sólo podrán ser realizados con empresas del sistema financiero; (\*)

*(\*) Literal conforme a la modificación establecida por el artículo 24 del Decreto Legislativo N° 1189, publicado el 21 de agosto de 2015, el mismo que entró en vigencia a los sesenta (60) días calendarios siguientes de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.*

- e) Cesar a los trabajadores del deudor;

- f) Ejercer todas las funciones y facultades que conforme a la Ley General de Sociedades corresponde a los liquidadores, administradores y gerentes, así como las que adicionalmente le otorgue el Convenio de Liquidación o la Junta;
- g) Solicitar el levantamiento de las cargas y gravámenes que pesen sobre los bienes del deudor, siendo título suficiente para esto la presentación del contrato de transferencia y el Convenio de Liquidación debidamente inscrito en los Registros Públicos, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 78; y
- h) Formular las denuncias pertinentes ante el Ministerio Público si constatare la existencia de elementos que hicieran presumir la comisión de actos dolosos o fraudulentos en la administración del deudor, o que podrían dar lugar a la quiebra fraudulenta de la misma, según la regulación contenida en el Código Penal, lo que deberá ser puesto en conocimiento de la Junta.

83.3 Las limitaciones para el nombramiento en el cargo de Liquidador, las prohibiciones legales para su designación, las obligaciones y la responsabilidad de los liquidadores se regirán, en cuanto sea aplicable, por las disposiciones de los Artículos 161, 162, 177 y 184 de la Ley General de Sociedades.

83.4 Una vez asumido el cargo, sea por suscripción de Convenio de Liquidación o por designación de la Comisión, el Liquidador se encuentra obligado a abrir una cuenta corriente a nombre del deudor en liquidación, desde la cual deberá manejar todo el flujo de dinero correspondiente a la liquidación. Los fondos de dicha cuenta son inembargables conforme a Ley. (\*)

*(\*) Numeral conforme a la modificación establecida por el artículo 24 del Decreto Legislativo N° 1050, publicado el 27 de junio de 2008, la misma que de conformidad con su Única Disposición Final, entró en vigencia a los treinta (30) días siguientes de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.*

83.5 El liquidador deberá proceder al pago de los créditos una vez que haya obtenido, como resultado de la realización de activos, no menos del 10% del monto total de créditos reconocidos.

### **Artículo 84.- Venta y adjudicación de activos del deudor**

84.1 Habiendo el liquidador tomado posesión del cargo y de los activos del deudor, deberá establecer el cronograma de realización de ellos en un plazo no mayor de diez (10) días. El proceso de oferta de dichos bienes deberá iniciarse en un plazo máximo de treinta (30) días. Es obligación del liquidador proceder a la realización de los activos en plazo razonable.

84.2 En caso que el Convenio de Liquidación establezca la venta de activos vía remate, será de aplicación las disposiciones contenidas en el Capítulo V del Título V de la Sección Quinta del Código Procesal Civil, en lo que resulten

aplicables. Se procederá a la adjudicación por venta directa, si efectuadas tres convocatorias a remate no hubiese sido posible realizar el mismo. Cuando sobre los activos del deudor recaigan medidas cautelares, cargas o gravámenes sólo podrán transferirse por venta vía remate, salvo que, luego de tres convocatorias a remate, no hubiese sido posible realizar el mismo, en cuyo caso, la Junta podrá optar por la venta directa, subasta privada o pública. (\*)

(\*) Numeral conforme a la modificación establecida por el artículo Único de la Ley N° 30844, publicada el 28 de agosto de 2018.

84.3 Todos los remates se harán por martillero público. (\*)

(\*) Numeral conforme a la modificación establecida por la Única Disposición Complementaria de la Ley N° 28580, publicada el 12 de Julio de 2005.

84.4 En la adjudicación de activos a un acreedor, el valor a pagar será la base de la postura fijada para la última convocatoria a remate. El acreedor adjudicatario deberá cancelar el monto del bien adjudicado, a menos que no hubieren acreedores de orden preferente; en cuyo caso únicamente obrará el exceso sobre el valor de su crédito.

#### **Artículo 85.- Efectos de la transferencia de bienes por parte del liquidador**

85.1 La transferencia de cualquier bien del deudor, por parte del Liquidador, generará el levantamiento automático de todos los gravámenes, las medidas cautelares y cargas que pesen sobre éste, sin que se requiera para tales efectos mandato judicial o la intervención del acreedor garantizado con dicho bien. El Registrador deberá inscribir el levantamiento de dichas medidas, bajo responsabilidad. "En tal supuesto, la persona que efectúe el trámite de levantamiento de las referidas cargas o gravámenes ante cualquier entidad registral a nivel nacional, está inafecta al pago de las tasas o derechos administrativos correspondientes." (\*)

(\*) De conformidad con el artículo 1 de la Ley N° 28709, publicada el 12 de abril de 2006, se inserta en el presente numeral el texto citado entre comillas.

85.2 Tratándose de la venta de bienes de propiedad del deudor que garanticen obligaciones de terceros conforme a lo señalado en el Artículo 81.2 el Liquidador debe respetar los derechos reales de garantía constituidos sobre los mismos, pagando los créditos de estos terceros, con el producto de dicha venta, teniendo en consideración el rango registral y montos que correspondan, pero sin afectar el pago de los créditos del primer orden de preferencia que existan en el procedimiento.

#### **Artículo 86.- Administración de bienes futuros**

La administración de los bienes que pudiera adquirir el deudor, a título oneroso o gratuito, con posterioridad a la celebración del Convenio de

Liquidación, corresponderá al Liquidador.

#### **Artículo 87.- Contratación de servicios de terceros**

El Liquidador se encuentra prohibido de contratar servicios de terceros vinculados a él, conforme a los criterios establecidos en el Artículo 12.

#### **Artículo 88.- Pago de créditos por el liquidador**

88.1 El Liquidador, bajo responsabilidad, está obligado a pagar en primer término los créditos reconocidos por la Comisión conforme al orden de preferencia establecido en el Artículo 42 hasta donde alcanzare el patrimonio del deudor.

88.2 La preferencia de los créditos implica que los de un orden anterior excluyen a los de un orden posterior, según la prelación establecida en el Artículo 42.

88.3 Los créditos correspondientes al primer orden se pagan a prorrata y proporcional al porcentaje que representan las acreencias a favor de cada acreedor.

88.4 Los créditos correspondientes al segundo, cuarto y quinto orden, se pagan al interior de cada orden de preferencia a prorrata entre todos los créditos reconocidos del respectivo orden. Deberá entenderse por prorrata la distribución proporcional al porcentaje que representan los créditos dentro del total de deudas de un orden de preferencia.

88.5 El Liquidador tiene la obligación de actualizar todos los créditos reconocidos liquidando los intereses generados hasta la fecha en que se haga efectivo el pago, aplicando para tal efecto la tasa de interés aprobada por la Junta, de haberse establecido.

88.6 Los créditos reconocidos por la Comisión después de que el Liquidador ya hubiere cumplido con cancelar los créditos del orden de preferencia que se le hubiere atribuido, serán pagados inmediatamente, pero sin alterar los pagos ya efectuados.

88.7 Si luego de realizar uno o más pagos se extingue el patrimonio del deudor quedando acreedores pendientes de ser pagados, el Liquidador deberá solicitar, bajo responsabilidad, en un plazo no mayor de treinta (30) días, la declaración judicial de quiebra del deudor, de lo que dará cuenta al Comité o al Presidente de la Junta y a la Comisión.

88.8 En caso que se pagara todos los créditos reconocidos, la Comisión declarará la conclusión del procedimiento. Si hubiera créditos registrados en

los libros del deudor que no hubieren sido reconocidos por la Comisión, el liquidador procederá a pagarlos de acuerdo al orden de preferencia establecido en el Artículo 42, consignándose su importe en el Banco de la Nación cuando el domicilio de los acreedores no fuere conocido. (\*)

(\*) Numeral conforme a la modificación establecida por el artículo 26 del Decreto Legislativo N° 1189, publicado el 21 de agosto de 2015, el mismo que entró en vigencia a los sesenta (60) días calendarios siguientes de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

88.9 Los acreedores pueden hacer valer sus créditos frente a los liquidadores después del fin de la liquidación, si la falta de pago es por responsabilidad de estos últimos.

88.10 Cuando se hayan pagado todos los créditos, el Liquidador deberá entregar a los accionistas o socios del deudor los bienes sobrantes de la liquidación y el remanente, si los hubiere.

#### **Artículo 89.- Pago de créditos garantizados**

89.1 Salvo que existan créditos preferentes pendientes de pago, para el pago de los acreedores de tercer orden se aplicarán los bienes que garantizan su crédito.

89.2 Los créditos correspondientes al tercer orden se pagan con el producto de la realización de los bienes del deudor afectados con garantía. Sin embargo, mantendrán dicho privilegio, considerando el rango que les corresponde, conforme lo establecido en el Artículo 42, si se realizan los bienes que los garantizan para pagar créditos de órdenes de preferencia anteriores. En tal caso, los créditos del tercer orden se pagarán a prorrata.

89.3 Cuando todos los bienes que garantizan créditos de tercer orden hayan sido realizados para cancelar los de órdenes de preferencia anteriores, aquellos créditos se pagan al interior del indicado orden de preferencia a prorrata, considerando el rango de las garantías originalmente constituidas.

89.4 El pago a prorrata implica que el derecho de cobro de cada acreedor se determina en proporción al porcentaje que representa su crédito garantizado respecto del universo de acreedores con créditos respaldados igualmente por garantías.

#### **Artículo 90.- Derecho de los acreedores de separarse del Procedimiento Concursal Ordinario**

Los acreedores por escrito y con firmas legalizadas podrán manifestar a la Comisión su intención irrevocable y definitiva de sustraerse del futuro procedimiento de quiebra y solicitar el correspondiente certificado de incobrabilidad a que se refiere el Artículo 99.5. Tal solicitud podrá ser presentada

por los acreedores una vez que la Junta haya adoptado el acuerdo de disolución y liquidación del deudor. Esta prerrogativa no alcanza a los derechos irrenunciables.

(...)

### **TÍTULO V**

#### **MEDIOS IMPUGNATORIOS**

##### **CAPÍTULO I**

#### **IMPUGNACIÓN DE ACTOS ADMINISTRATIVOS**

##### **Artículo 114.- Resoluciones impugnables y legitimidad para obrar**

114.1 En los procedimientos derivados de la aplicación de la Ley sólo podrá impugnarse aquellos actos que se pronuncian en forma definitiva. Las resoluciones de mero trámite no son impugnables.

114.2 Para la procedencia del recurso el impugnante deberá identificar el vicio o error del acto recurrido así como el agravio que le produce.

114.3 Con anterioridad a la difusión del concurso, la legitimidad para intervenir está restringida al solicitante y al deudor.

114.4 Los acreedores titulares de créditos reconocidos y los terceros a que se refiere el Artículo 116.1 están legitimados para intervenir en el procedimiento.

##### **Artículo 115.- Medios impugnatorios. Plazo y trámite de los recursos**

115.1 Contra las resoluciones impugnables puede interponerse recursos de reconsideración o de apelación dentro de los cinco (5) días siguientes a su notificación, más el término de la distancia.

Ese mismo plazo será de aplicación para el traslado en segunda instancia.

115.2 Los recursos de reconsideración deberán sustentarse en nueva prueba, la misma que debe ser presentada necesariamente al momento de interponerse el recurso.

115.3 Los recursos de apelación deben sustentarse en diferente interpretación de pruebas producidas o en cuestiones de derecho. Se presentan ante la autoridad que expidió la resolución impugnada. Verificados los requisitos establecidos en el presente artículo y en el TUPA, la Comisión concederá la apelación y elevará los actuados a la segunda instancia administrativa.

### **Artículo 116.- Impugnación de resoluciones de reconocimiento de créditos emitidas por la Secretaría Técnica**

116.1 Dentro de los cinco (5) días de haber tomado conocimiento, los acreedores o terceros apersonados al procedimiento podrán oponerse al reconocimiento del crédito de otro acreedor efectuado por la Secretaría Técnica, cuando consideren que median situaciones de fraude o irregularidades destinadas a conceder al titular beneficios crediticios que no le corresponden. (\*)

*(\*) Numeral conforme a la modificación establecida por el artículo 30 del Decreto Legislativo N° 1189, publicado el 21 de agosto de 2015, el mismo que entró en vigencia a los sesenta (60) días calendarios siguientes de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.*

116.2 Dichas oposiciones serán resueltas por la Comisión.

### **Artículo 117.- Suspensión de la ejecución de resoluciones impugnadas**

117.1 La interposición de cualquier recurso impugnatorio no suspenderá la ejecución del acto impugnado. No obstante lo anterior, la autoridad a quien compete resolver dicho recurso podrá suspender de oficio o a instancia de parte la ejecución de la resolución recurrida siempre que medien razones atendibles.

117.2 Cuando se interponga impugnación contra sanciones exigibles coactivamente, la ejecución del acto administrativo quedará suspendida en dicho extremo de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 26979, Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva.

## **CAPÍTULO II**

### **IMPUGNACIÓN DE ACUERDOS DE JUNTA DE ACREEDORES**

#### **Artículo 118.- Impugnación y nulidad de acuerdos**

118.1 El deudor o los acreedores que en conjunto representen créditos de cuando menos el 10% del monto total de los créditos reconocidos por la Comisión, podrán impugnar ante la misma, los acuerdos adoptados en Junta dentro de los diez (10) días siguientes del acuerdo, sea por el incumplimiento de las formalidades legales, por inobservancia de las disposiciones contenidas en el ordenamiento jurídico, o porque el acuerdo constituye el ejercicio abusivo de un derecho. Asimismo, cualquier cuestionamiento sobre la convocatoria y reunión de la Junta de Acreedores deberá efectuarse mediante el procedimiento previsto para la impugnación de acuerdos.

118.2 En los mismos casos señalados en el párrafo anterior, la Comisión, de oficio, podrá declarar la nulidad del acuerdo adoptado en Junta dentro de un plazo de treinta (30) días.

### **Artículo 119.- Tramitación de la impugnación de acuerdos**

119.1 El procedimiento para la impugnación se sujetará a lo siguiente:

- a) Si la impugnación es presentada por el deudor o acreedores que estuvieron presentes en la sesión correspondiente, éstos deberán haber dejado constancia en acta de su oposición al acuerdo y su intención de impugnar el mismo.
- b) Si no hubiesen asistido a la Junta, el plazo se computará desde que tomaron conocimiento del acuerdo, siempre que acrediten imposibilidad de conocer la convocatoria. En cualquier caso, el derecho a impugnar un acuerdo caducará a los quince (15) días de adoptado.
- c) La Comisión correrá traslado dentro de los cinco (5) días siguientes a la interposición de la impugnación, al Presidente de la Junta y al representante del deudor.
- d) La Comisión resolverá la impugnación con la concurrencia o no de las personas indicadas en el numeral anterior. Un extracto de la citada resolución será publicado por la Comisión en el Diario Oficial El Peruano por una vez. Excepcionalmente, cuando a criterio de la Comisión, el reducido número de acreedores no amerite la publicación señalada, la Comisión notificará la resolución al deudor, al administrador o liquidador y a cada uno de los acreedores reconocidos por ésta.
- e) A solicitud de parte, la Comisión podrá ordenar la suspensión de los efectos del acuerdo observado o impugnado, aún cuando estuviese en ejecución. En este caso, la Comisión deberá disponer que los impugnantes otorguen una garantía idónea, que será determinada por la Comisión, para el eventual resarcimiento de los daños y perjuicios que pudiera causar la suspensión.
- f) Las impugnaciones contra un mismo acuerdo de la Junta deberán resolverse en un solo acto, para lo cual se acumularán, de oficio, a la impugnación que se presentó en primer lugar.

119.2 Los medios impugnatorios contra las resoluciones que resuelvan impugnaciones contra acuerdos adoptados en Junta, así como aquellas que pudieran expedirse de oficio en ejercicio de las atribuciones establecidas en el Artículo 118.2 se sujetarán a los plazos y formalidades del Artículo 115.

119.3 La resolución de la Sala sobre los recursos de apelación interpuestos, deberá ser notificada a todos los acreedores y pondrá fin a la vía administrativa conforme al Artículo 16.2 del Decreto Ley N° 25868. La Sala podrá sustituir la notificación por la publicación de la resolución en el Diario Oficial El Peruano por una vez.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS****DISPOSICIONES FINALES****PRIMERA.- Aplicación supletoria de las normas**

En todo lo no previsto en la presente Ley, rigen las normas contenidas en la Ley del Procedimiento Administrativo General, el Código Procesal Civil y la Ley General de Sociedades.

**SEGUNDA.- Aplicación preferente**

En la tramitación de procedimientos concursales, la Ley es de aplicación preferente a las normas del Código Civil, del Código Procesal Civil, del Código Tributario, de la Ley General de Sociedades, de la Ley de Títulos Valores, del Código de Comercio, de la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones y de todas las demás normas que en situaciones normales rigen y regulan la actividad de los agentes del mercado.

**TERCERA.- Referencias a procedimientos concursales**

Las referencias legales o administrativas al procedimiento de Declaración de Insolvencia se entienden hechas al Procedimiento Concursal Ordinario y aquellas hechas al Concurso Preventivo se entienden efectuadas al Procedimiento Concursal Preventivo.

**CUARTA.- Modificación del nombre de la Comisión**

Las referencias efectuadas en el Decreto Ley N° 26116, el Decreto Legislativo N° 845 y la Ley N° 27146, así como en sus respectivas normas modificatorias, a la Comisión de Salida del Mercado o a la Comisión de Reestructuración Patrimonial, se entienden hechas a la Comisión de Procedimientos Concuriales.

**QUINTA.- Cese Colectivo**

Solamente desde la suscripción del Convenio de Liquidación se podrá cesar a los trabajadores, para cuyo efecto se cursará aviso notarial con una anticipación de diez (10) días calendario a la fecha prevista para el cese. Los ceses anteriores a la suscripción se regirán por las leyes laborales vigentes.

(...)

**OCTAVA.- Elección de representante laboral ante Juntas de Acreedores**

Para efectos del cumplimiento del Artículo 47.2 de la Ley, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Resolución Ministerial, determinará el procedimiento para elegir y designar al representante de los créditos de remuneraciones y beneficios sociales ante la Junta de Acreedores, debiendo respetar los siguientes criterios:

- a) El número de representantes será de dos, un titular y un suplente.
- b) Será elegido representante quien alcance la mayor votación entre los trabajadores y ex trabajadores considerando un voto por cada acreedor.
- c) La designación por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se realizará tomando en cuenta la elección realizada por los ex trabajadores y trabajadores.
- d) Se deben establecer las causales para el reemplazo justificado del representante y los mecanismos de control de los electores.

La reglamentación debe emitirse dentro de un plazo máximo de treinta (30) días de publicada la presente Ley.

**NOVENA.- Exoneración del Impuesto General a las Ventas**

Exonérase del pago del Impuesto General a las Ventas a las adjudicaciones de bienes del deudor que, en ejecución de la disolución y liquidación, sean realizadas en favor de los acreedores laborales en cancelación de sus créditos reconocidos.

(...)

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veintiséis días del mes de julio de dos mil dos.

**CARLOS FERRERO**

Presidente del Congreso de la República

**HENRY PEASE GARCÍA**

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los cinco días del mes de agosto del año dos mil dos.

**ALEJANDRO TOLEDO**

Presidente Constitucional de la República

**LUIS SOLARI DE LA FUENTE**

Presidente del Consejo de Ministros

**APRUEBAN REGLAMENTO DE ELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTES DE CRÉDITOS LABORALES ANTE LA JUNTA DE ACREEDORES DE DEUDORES SOMETIDOS A PROCEDIMIENTO CONCURSAL**

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 324-2002-TR**

Lima, 19 de noviembre de 2002

CONSIDERANDO:

Que, la Octava Disposición Complementaria y Final de la Ley General del Sistema Concursal, Ley N° 27809, establece que conforme lo previsto en el artículo 47.2 de la Ley, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Resolución Ministerial determinará el procedimiento para elegir y designar al representante de los créditos de remuneraciones y beneficios sociales ante la Junta de Acreedores;

Que, conforme a lo señalado, es pertinente dejar sin efecto la Resolución Ministerial N° 148-99-TR, a fin de establecer un nuevo procedimiento de elección del representante de los créditos de remuneraciones y beneficios sociales conforme a lo establecido en la Ley General del Sistema Concursal, así como incorporar las modificaciones que deban efectuarse en el citado procedimiento de designación;

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo; Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Reglamento de Organización y Funciones aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR;

SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aprobar el Reglamento de Elección y Designación de los Representantes de los Créditos Laborales ante la Junta de Acreedores de los Deudores Sometidos a Procedimiento Concursal, que consta de diecisiete (17) artículos y cuatro (4) Disposiciones Transitorias y Finales, el mismo que forma parte de la presente Resolución

**Artículo 2.-** El Reglamento será aplicable a todos los procedimientos concursales establecidos en la Ley General del Sistema Concursal, o norma que haga sus veces.

**Artículo 3.-** La presente Resolución entrará en vigencia al día siguiente de su publicación.

**Artículo 4.-** Déjese sin efecto la Resolución Ministerial N° 148-99-TR y las demás normas que se opongan a la presente.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**FERNANDO VILLARÁN DE LA PUENTE**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

## **REGLAMENTO DE ELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE CRÉDITOS LABORALES ANTE LA JUNTA DE ACREEDORES DE LOS DEUDORES SOMETIDOS A PROCEDIMIENTO CONCURSAL**

### **I.- ANTECEDENTES**

#### **Artículo 1.- Glosario**

En la aplicación del presente Reglamento se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

- **AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO:** Se refiere a la Subdirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o Autoridad Administrativa que haga sus veces.
- **COMISION:** La Comisión de Procedimientos Concursales del INDECOPI y las Comisiones que se instalen en virtud de convenios.
- **EMPRESA:** Es la persona natural o jurídica sujeta a un procedimiento concursal que cuenta con acreedores laborales.
- **REPRESENTANTE:** El trabajador o ex trabajador elegido según lo determina la presente norma.
- **JUNTA:** Junta de Acreedores.

#### **Artículo 2.- Participantes en la elección**

Participan en la elección todos los trabajadores de la empresa y los ex trabajadores que tengan la calidad de acreedores laborales de la misma.

Para efectos de la elección cualquier acreedor laboral podrá recabar la relación de trabajadores y ex trabajadores con crédito laboral que la empresa haya entregado al momento de someterse a procedimiento concursal, conforme a los literales f) y g) del artículo 25 de la Ley N° 27809, la cual se deberá usar en la asamblea de elección respectiva, sin perjuicio que en la misma se admita la participación de otros acreedores laborales. En caso la empresa no haya remitido dicha información, se procederá a efectuar la elección con los trabajadores y ex trabajadores con crédito laboral presentes en la asamblea.

#### **Artículo 3.- De los representantes**

Son elegidos un representante titular y un suplente. En el caso que la empresa cuente con un solo acreedor laboral, éste adjuntará la relación a que se refiere el artículo anterior y una declaración jurada en que se haga constar que es acreedor laboral único, con lo cual se formalizará su representación, no siendo necesaria la elección a que se refiere la presente norma.

De reconocerse acreedores laborales con posterioridad a la formalización del acreedor único su reemplazo procederá conforme al procedimiento previsto en el segundo párrafo del artículo 16 de la presente norma.

El representante titular asume todas las prerrogativas correspondientes al desempeño del encargo, dentro de los alcances de la presente norma y la Ley General del Sistema Concursal, correspondiendo al representante suplente actuar sólo ante la ausencia del representante titular a las Juntas respectivas. Conforme al artículo 47 de la Ley N° 27809, ambos representantes pueden asistir en forma conjunta a la Junta, en dicho supuesto, corresponde el derecho de voto al representante titular únicamente.

El mandato de los representantes de créditos laborales es de dos años, prorrogable por plazos iguales siempre que sean ratificados en asamblea de acreedores laborales, celebrada observando los requisitos dispuestos por los artículos 5, 7, 8, 10 y 12. (\*)

*(\*) Cuarto párrafo incorporado por el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 008-2004-TR, publicada el 25 de enero de 2004.*

#### **Artículo 4.- Notificación**

La publicación efectuada por la Comisión que contiene el listado semanal de los deudores sometidos a los procedimientos concursales, a que se refiere el artículo 32.1 de la Ley N° 27809, Ley General del Sistema Concursal, constituye la notificación de los acreedores de origen laboral para que procedan a elegir a su representante titular y suplente, de conformidad con la presente norma.

**Artículo 5.- Convocatoria**

Pueden solicitar la convocatoria para elegir al representante titular y suplente:

- a) La organización sindical registrada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo;
- b) Cualquier acreedor laboral;
- c) La empresa.

La convocatoria se publicará por una sola vez en el Diario Oficial El Peruano.

Entre la publicación de la convocatoria y la realización de la reunión de los acreedores laborales deberá existir un plazo no menor de tres (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación efectuada. El plazo incluye el día del vencimiento.

La empresa debe brindar las facilidades necesarias para la elección del representante laboral.

**II.- DE LA ELECCIÓN****Artículo 6.- Participación de la Autoridad Administrativa de Trabajo**

Quien realiza la convocatoria o cualquier acreedor laboral podrá solicitar con una anticipación no menor de dos (2) días útiles a la fecha prevista para la elección, la intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo para que participe de la reunión, debiendo adjuntar a su solicitud copia de la publicación a que hace referencia el artículo 5 de la presente norma. La indicada solicitud será atendida, designando a un inspector del trabajo o a otro servidor que designe la Autoridad Administrativa de Trabajo, el que participa en la elección en calidad de observador.

El observador deberá emitir un informe sobre los acontecimientos sucedidos en la elección, el cual será entregado a la Autoridad Administrativa de Trabajo que conoce del trámite al día hábil siguiente de realizada la elección, más el término de la distancia de ser el caso.

**Artículo 7.- Quórum**

Para la celebración de la reunión se requerirá en primera convocatoria, la concurrencia de acreedores laborales que representen por lo menos el 50% del total de trabajadores y ex trabajadores. En segunda convocatoria podrá instalarse la reunión con el número de trabajadores y ex trabajadores asistentes.

Las dos convocatorias podrán señalarse para el mismo día, debiendo mediar entre cada una de ellas, cuando menos una (1) hora.

**Artículo 8.- Instalación de la Asamblea y procedimiento de elección**

El convocante a la asamblea dará inicio a ella, solicitando se proceda a la elección de un Director de Debates y un Secretario de la asamblea, la cual se efectuará por mayoría simple computada nominalmente.

Electos ambos, asumirán sus funciones, pasando el Secretario designado, a tomar lista de los trabajadores o ex trabajadores presentes, verificando el cumplimiento del requisito a que se refiere el artículo anterior, con lo que queda instalada la asamblea.

El procedimiento de elección es el siguiente:

- a) Una vez instalada la asamblea el Director de Debates, dará inicio al procedimiento de elección. La elección, conforme lo determine la asamblea, debe efectuarse o en forma individual o en lista de dos miembros caso en el cual se deberá indicar quien postula al cargo de representante titular y quien de suplente. Una vez conocidos los candidatos se dará inicio a la votación.
- b) La votación es nominal, en forma individual, secreta y directa; los votantes deben acreditar su identidad y su calidad de acreedores laborales.
- c) Producida la votación, será elegido como representante ante la Junta de Acreedores, el trabajador o ex trabajador que alcance mayoría simple, o la lista que hubiere alcanzado mayoría simple.
- d) De existir impedimento para asistir a la reunión de elección del representante, el acreedor laboral podrá delegar su representación mediante carta poder simple, la cual debe ser entregada al Director de Debates para efectuar la votación, y su posterior remisión conjunta con la solicitud de formalización de la elección.

**Artículo 9.- Elección en diferentes Centros de Trabajo**

Si la empresa cuenta con varios centros de trabajo, la elección se realizará por cada uno de ellos.

En este caso, la publicación de la convocatoria a elección se deberá efectuar conforme lo dispone el artículo 5, indicándose en la publicación, el domicilio en donde se realizará la elección por cada centro de trabajo.

Se considera como representante titular a aquél que haya obtenido la

mayor votación en el total de las elecciones realizadas.

#### **Artículo 10.- Acta de elección**

Los acuerdos adoptados en la asamblea deberán constar en el acta correspondiente, la cual debe contener:

- a) La fecha y lugar en donde se realizó la asamblea;
- b) La relación de asistentes, consignando su documento de identidad y la firma de los mismos;
- c) La identificación de los asistentes que actuaron como Director de Debates y Secretario de la reunión;
- d) Los acuerdos adoptados y el número de votos con que se adoptaron;
- e) Las constancias de delegación de poderes;
- f) La firma del representante de la Autoridad Administrativa de Trabajo comisionado, de ser el caso; y,
- g) Los demás incidentes o hechos acontecidos.

El acta deberá estar suscrita por el Director de Debates y el Secretario, así como uno cualesquiera de los asistentes. El original del acta y de los documentos que se presenten en la reunión serán entregados por el Director de Debates al representante titular elegido. Una copia del acta y de los documentos quedará en poder del representante de la Autoridad de Trabajo para incluirlo en el expediente respectivo, conjuntamente con su informe, de ser el caso.

### **III.- FORMALIZACIÓN DE LA ELECCIÓN**

#### **Artículo 11.- Competencia**

Es competente para conocer y formalizar la designación de los representantes de los acreedores laborales a que se refiere la presente norma, la Autoridad Administrativa de Trabajo del lugar en que se tramita el procedimiento concursal.

#### **Artículo 12.- Comunicación de la elección**

El candidato elegido como representante titular comunicará su elección a la Autoridad Administrativa de Trabajo del lugar donde se tramita, solicitando que se formalice su designación, lo cual deberá efectuarse en un plazo no mayor de cinco (5) días útiles computados a partir del día siguiente a la fecha de presentación de la solicitud, a la cual debe adjuntar:

- a) Original o copia de la publicación de la convocatoria a la asamblea de acreedores laborales en donde se advierta la fecha de publicación en el Diario Oficial El Peruano.
- b) Copia simple de la publicación que establece que la empresa se somete al procedimiento concursal.
- c) Original del acta en la que conste su elección.
- d) Copia autenticada de la relación de trabajadores y ex trabajadores con crédito laboral expedida por la Comisión, que la empresa haya entregado al momento de someterse al procedimiento concursal. En caso que la empresa no haya entregado dicha información a la Comisión, se deberá adjuntar copia de la solicitud presentada al efecto, con la respuesta de la Comisión o en defecto de ésta, declaración jurada de dicho hecho.
- e) Original de las cartas poder de ser el caso.

Una vez aprobada la solicitud, la Autoridad Administrativa de Trabajo deberá comunicar a la Comisión la designación formal del representante laboral y suplente.

Si la Autoridad Administrativa de Trabajo no emite pronunciamiento dentro del plazo señalado, se considerará denegada la solicitud.

#### **Artículo 13.- Recurso de apelación**

El plazo para interponer recurso de apelación de la resolución expresa o ficta a que se refiere el artículo anterior es de tres (3) días útiles contados desde el día siguiente de la notificación realizada o del último día para emitir resolución, respectivamente.

Concedida la apelación, se elevará el expediente al superior jerárquico, el cual resolverá en un plazo de cinco (5) días útiles de recibido el expediente, con lo que queda agotada la vía administrativa.

Las resoluciones de mero trámite no son impugnables.

### **IV.- SITUACIONES POSTERIORES A LA DESIGNACIÓN**

#### **Artículo 14.- Mecanismos de control**

Los representantes elegidos, están obligados a informar a los acreedores laborales de su gestión y de todo lo relacionado a sus actividades de representación.

Para este fin, en la Asamblea en que se efectúe la elección los acreedores laborales acordarán la frecuencia con la que los representantes elegidos convocarán a asambleas para informar sobre su gestión, las que deberán ser, en todo caso, cuando menos de manera trimestral.

En caso que el o los representantes elegidos no convoquen a dos asambleas consecutivas o alternadas, o no se presenten a ellas, el representante infractor podrá ser reemplazado por esta causal, bastando para ello el acuerdo por mayoría simple de los asistentes a la asamblea convocada para dicho efecto.

Los acreedores laborales que no se encuentren conformes con sus representantes y que representen no menos del 20% de los acreedores laborales reconocidos por la Comisión, podrán realizar nueva convocatoria para su reemplazo conforme lo establece el inciso c) del artículo 15 de la presente norma. (\*)

(\*) Conforme al artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 008-2004-TR, publicada el 25 de enero de 2004.

#### **Artículo 15.- Causas para el reemplazo de Representantes**

Corresponde el reemplazo de uno de los representantes o de ambos, en los siguientes casos:

- a) Por renuncia.
- b) Por muerte.
- c) Por decisión de los acreedores laborales.

#### **Artículo 16.- Procedimiento de reemplazo**

De pretenderse el reemplazo de uno sólo de los representantes por las causales a que se refieren los incisos a) y b) del artículo anterior, con la comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo que acredite la existencia de una de estas causales, el otro representante asume la representación en forma exclusiva, hasta que se produzca la elección a que se refiere el párrafo siguiente.

A efectos de proceder al reemplazo de uno o los dos representantes por las causales a que se refieren los incisos a) y b) del artículo anterior, deberá efectuarse una asamblea convocada conforme a lo previsto en los artículos 5, 7, 8, 10, 12, siendo elegido el representante o representantes por mayoría simple.

De pretenderse el reemplazo por la causal prevista en el inciso c) del artículo 15, y haber transcurrido un año del inicio del procedimiento concursal, se deberá realizar una nueva convocatoria en la cual se observará lo establecido en los artículos 5, 7, 8, 10, 12 y 14 último párrafo de la presente norma, interviniendo

en la elección sólo los acreedores con crédito reconocido por la Comisión, exigiéndose para elegir al nuevo representante o representantes una cantidad de votos igual o mayor a la mitad más uno de los acreedores con crédito reconocido asistentes.

En el caso que no haya transcurrido un año del inicio del procedimiento concursal, se procederá conforme lo establecido en el artículo 2. (\*)

(\*) Conforme a la modificación establecida por el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 008-2004-TR, publicada el 25 de enero de 2004.

#### **Artículo 17.- Del reconocimiento tardío de créditos laborales**

Los acreedores laborales que sean reconocidos en forma posterior a la designación de representantes o su reemplazo, participan en las decisiones que se adoptan en forma posterior a dicho reconocimiento, siempre que estos acreedores participen de las respectivas asambleas.

### **V.- DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES**

#### **Primera.- (\*)**

(\*) Primera Disposición Transitoria y Final derogada por el Artículo 3 de la Resolución Ministerial N° 008-2004-TR, publicada el 25 de enero de 2004.

**Segunda.-** A partir de la vigencia de la presente el reemplazo del representante laboral elegido conforme a lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 148-99-TR, procederá siguiendo el procedimiento y forma de votación establecido en este Reglamento.

**Tercera.-** En todo lo no previsto en el presente Reglamento se aplicará supletoriamente lo dispuesto en la Ley del Procedimiento Administrativo General.

**Cuarta.-** Toda norma que haga referencia a la Resolución Ministerial N° 148-99-TR, deberá entenderse referida al presente Reglamento.

#### **Quinta.- Omisión de los informes de gestión**

Los representantes elegidos a la fecha, con más de un año en el desempeño del cargo, que no hayan cumplido con remitir oportunamente a la Autoridad Administrativa de Trabajo el Informe Trimestral de su gestión a que estaban obligados, podrán ser reemplazados por decisión de los acreedores laborales reconocidos por la Comisión, bastando para ello la mayoría simple de votos de los asistentes.

Para este efecto, la asamblea será convocada conforme al último párrafo del artículo 4.

*(\*) Quinta Disposición Transitoria y Final incorporada por el artículo 2 de la Resolución Ministerial N° 008-2004-TR, publicada el 25 de enero de 2004.*

**Sexta.- De las ratificaciones**

Los representantes elegidos a la fecha que no cuenten con dos años en el desempeño del cargo, serán objeto de ratificación al término del segundo año.

Los representantes elegidos a la fecha que desempeñen por más de dos años el cargo, serán objeto de ratificación a más tardar el 31 de julio de 2004.

La convocatoria se efectuará a solicitud de cualquier acreedor laboral, bastando para la ratificación la mayoría simple de votos de los asistentes.

La aplicación de esta disposición, es sin perjuicio de las causales de reemplazo previstas en el presente Reglamento. (\*)

*(\*) Sexta Disposición Transitoria y Final incorporada por el artículo 2 de la Resolución Ministerial N° 008-2004-TR, publicada el 25 de enero de 2004.*

**DISPONEN QUE EL INTERÉS QUE CORRESPONDE PAGAR POR  
ADEUDOS DE CARÁCTER LABORAL ES EL FIJADO POR EL BANCO  
CENTRAL DE RESERVA DEL PERÚ.**

**DECRETO LEY N° 25920**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**POR CUANTO:**

El Gobierno de Emergencia y Reconstrucción Nacional;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

Ha dado el Decreto Ley siguiente:

**Artículo 1.-** A partir de la vigencia del presente Decreto Ley, el interés que corresponda pagar por adeudos de carácter laboral, es el interés legal fijado por el Banco Central de Reserva del Perú. El referido interés no es capitalizable.

**Artículo 2.-** El Decreto Supremo N° 03-80-TR, del 26 de marzo de 1980, que regula las acciones judiciales en materia laboral, al tener fuerza y jerarquía de Ley por disposición expresa del Artículo 31 del Decreto Ley N° 19040, ha mantenido plenamente sus efectos legales en materia de indemnización por mora en el pago de deudas laborales.

En consecuencia, déjase sin efecto el Decreto Supremo N° 033-85-TR, del 18 de noviembre de 1985, así como la capitalización de intereses en todo adeudo pendiente de pago o en ejecución a la fecha de vigencia del presente Decreto Ley.

**Artículo 3.-** El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y 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 algún daño.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

**PRIMERA.-** En virtud de lo dispuesto por el Artículo 2, los procedimientos administrativos o judiciales, en trámite o en etapa de ejecución, o cualquier adeudo pendiente a la fecha de publicación del presente Decreto Ley, se adecuarán a sus normas.

En ningún caso el monto que debe pagarse por intereses moratorios en los casos contemplados en la presente Disposición Transitoria, será inferior al que resulte de aplicar el Artículo 1 del presente Decreto Ley.

**SEGUNDA.-** Deróganse el inciso d) del Artículo 51 y el Artículo 52 del Decreto Supremo N° 03-80-TR del 26 de marzo de 1980, y cualquier otra disposición legal que se opongan al presente Decreto Ley.

**TERCERA.-** El Presente Decreto Ley entrará en vigencia el día de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintisiete días del mes de noviembre de mil novecientos noventidós.

**ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI**

Presidente Constitucional de la República

**OSCAR DE LA PUENTE RAYGADA**

Presidente del Consejo de Ministros y Ministro de Relaciones Exteriores

**VICTOR MALCA VILLANUEVA**

Ministro de Defensa

**CARLOS BOLOÑA BEHR**

Ministro de Economía y Finanzas

**JUAN BRIONES DAVILA**

Ministro del Interior

**FERNANDO VEGA SANTA GADEA**

Ministro de Justicia

**VICTOR PAREDES GUERRA**

Ministro de Salud

**ABSALON VASQUEZ VILLANUEVA**

Ministro de Agricultura

**JORGE CAMET DICKMANN**

Ministro de Industria, Turismo, Integración y Negociaciones Comerciales Internacionales

**DANIEL HOKAMA TOKASHIKI**

Ministro de Energía y Minas

**AUGUSTO ANTONIOLI VASQUEZ**

Ministro de Trabajo y Promoción Social

**ALFREDO ROSS ANTEZANA**

Ministro de Transportes, Comunicaciones, Vivienda y Construcción

**JAIME SOBERO TAIRA**

Ministro de Pesquería

**ALBERTO VARILLAS MONTENEGRO**

Ministro de Educación

**MANUEL VARA OCHOA**

Ministro de la Presidencia

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Lima, 28 de noviembre de 1992

**ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI**

Presidente Constitucional de la República

**OSCAR DE LA PUENTE RAYGADA**

Presidente del Consejo de Ministros y Ministro de Relaciones Exteriores.

**AUGUSTO ANTONIOLI VASQUEZ**

Ministro de Trabajo y Promoción Social.

## INMUEBLE DESTINADO A CASA-HABITACIÓN DEL SERVIDOR

SEÑALAN LAS REGLAS DEL PROCEDIMIENTO SUMARIO QUE DEBE SEGUIRSE EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE DEVOLVER EL INMUEBLE DESTINADO A CASA-HABITACIÓN DEL SERVIDOR

DECRETO SUPREMO N° 011-91-TR

### EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

#### CONSIDERANDO:

Que, el inmueble destinado a casa-habitación que se facilita a los trabajadores en razón de la función o cargo que desempeñan, constituye una condición de trabajo que subsiste en tanto se cumpla la indicada función o cargo; o, mientras exista una relación efectiva de trabajo dependiente;

Que, el Decreto Supremo del 14 de noviembre de 1951 establece que los inmuebles que proporcionan los empleadores a sus servidores, destinados a casa-habitación deben ser devueltos en un plazo no mayor de treinta (30) días naturales contados a partir de la fecha en que el servidor dejó de prestar servicios a la Empresa, salvo pacto en contrario;

Que, es necesario establecer las reglas del procedimiento sumario que debe seguirse en caso de incumplimiento de la obligación de devolver el inmueble destinado a casa-habitación del servidor;

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 11 del Artículo 211, de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

**Artículo 1.-** El trabajador deberá cumplir con desocupar y devolver al

empleador el inmueble destinado a casa-habitación que le haya sido asignada en razón de su función o cargo que desempeñó para su empleador en un plazo no mayor de treinta días naturales contados a partir de la fecha de conclusión del cargo, función o de la relación laboral.

En los casos de conclusión de la relación laboral por razón de invalidez, el plazo regirá a partir de la fecha en que se otorgue al trabajador pensión de invalidez.

**Artículo 2.-** En los casos contemplados en el artículo anterior, así como en los casos de fallecimiento del trabajador, los familiares y los dependientes del trabajador o quienes ocupen el inmueble destinado a casa-habitación están obligados a cumplir con las disposiciones señaladas en el artículo 1, careciendo de validez legal, todo pacto, estipulación o título en contrario.

**Artículo 3.-** Si el trabajador o ex trabajador y/o sus familiares, dependientes y ocupantes que comparten con él el inmueble destinado a casa-habitación no cumplieran con desocuparlo y devolverlo en el plazo señalado en el artículo 1, o si el inmueble estuviera ocupado por persona distinta a la designada por el empleador para ocupar la vivienda o si se diera el inmueble uso distinto que el de casa habitación, el empleador recurrirá al Juzgado de Paz Letrado para que ordene la desocupación judicial del inmueble.

**Artículo 4.-** La orden judicial de desocupación deberá seguir el procedimiento siguiente:

- a) El empleador solicitará al Juzgado de Paz Letrado del lugar en que se encuentra el inmueble la desocupación de la casa-habitación, adjuntando a su solicitud los documentos que acrediten los hechos a que se refieren los artículos 1 y 2 del presente Decreto Supremo; tales como:
  - Copia del Contrato de Trabajo o documento idóneo donde conste la asignación de casa-habitación en razón de su cargo o función que desempeña en la Empresa.
  - Copia de la comunicación dirigida al trabajador por cambio de puesto, o aceptando la renuncia formulada por éste.
  - Copia de la Carta de Despido.
  - Copia de la Resolución que califique la incapacidad y el otorgamiento de la pensión de invalidez, si fuere el caso.
  - Partida de Defunción del trabajador, en su caso.
- b) Tratándose de persona distinta a la designada por el empleador para ocupar

la casa-habitación, se acreditará este hecho con la copia legalizada de la notificación cursada al trabajador que debería estar ocupando el inmueble y la certificación policial en la que se acredite la identidad del ocupante de la vivienda.

- c) En los casos en que el trabajador designado para ocupar el inmueble, le diera uso distinto al de casa-habitación, además de la documentación que pudiera corresponder de acuerdo al inciso a), el empleador deberá acreditar el uso distinto al de casa-habitación, mediante el ofrecimiento de una Inspección Ocular que el Juzgado deberá practicar de inmediato, sin citación al interesado.
- d) Recibida la solicitud con los documentos pertinentes, referidos en los incisos precedentes, el Juzgado correrá traslado al ocupante por el término de tres días improrrogables, debiendo observarse lo dispuesto por el artículo 139 del Código de Procedimientos Civiles; no siendo aplicable el término de la distancia.

Sólo se desestimaré la solicitud si, de la contestación expresa del interesado debida acredita fehacientemente la falsedad de los hechos, o la inexistencia de la obligación de desocupación.

- e) Recibida la contestación o sin ella, el Juzgado por el mérito de lo actuado y de los recaudos acompañados a la solicitud, dictará resolución ordenando la desocupación del inmueble en el plazo perentorio de seis (6) días hábiles, bajo apercibimiento de lanzamiento con el auxilio de la Fuerza Pública.

La desocupación y/o lanzamiento se efectuará en el plazo señalado en el párrafo anterior, así el inmueble se encuentre ocupado por un tercero.

- f) Contra la Resolución del Juzgado de Paz Letrado, procede recurso de apelación dentro de tercero día de notificada; debiendo elevarse el expediente al Juzgado de Primera Instancia en lo Civil de la jurisdicción que corresponda en igual término y bajo responsabilidad, el que resolverá la pertinente por el solo mérito de lo actuado, dentro del término de cinco días; remitiendo lo actuado, en igual término, para la ejecución de la Resolución, al Juzgado de Paz Letrado de origen.

**Artículo 5.-** El procedimiento establecido por el presente Dispositivo Legal, será de aplicación a partir de la vigencia del presente Decreto Supremo; el mismo que no es de aplicación a los procedimientos en trámite antes de su promulgación.

**Artículo 6.-** El presente Decreto Supremo, entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el diario oficial "El Peruano" y será refrendado

por los Ministros de Vivienda y Construcción, de Trabajo y Promoción Social, de Justicia y por el Presidente del Consejo de Ministros y Ministro de Relaciones Exteriores.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, al primer día del mes de marzo de mil novecientos noventiuno.

**ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI**

Presidente Constitucional de la República

**AUGUSTO ANTONIOLI VASQUEZ**

Ministro de Justicia

**GUILLERMO DEL SOLAR ROJAS**

Ministro de Vivienda y Construcción

**CARLOS TORRES Y TORRES LARA**

Presidente del Consejo de Ministros y  
Ministro de Relaciones Exteriores

**ALFONSO DE LOS HEROS PEREZ-ALBELA**

Ministro de Trabajo y Promoción Social.



# PRESCRIPCIÓN LABORAL

**LEY QUE ESTABLECE NUEVO PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS  
ACCIONES DERIVADAS DE LA RELACIÓN LABORAL**

**LEY N° 27321**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**POR CUANTO:**

El Congreso de la República

ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE ESTABLECE NUEVO PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES  
DERIVADAS DE LA RELACIÓN LABORAL**

**Artículo Único.- Del objeto de la Ley**

Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 (cuatro) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y FINALES**

**Primera.- Norma derogatoria**

Derógase la Ley N° 27022, Ley que establece la prescripción de las acciones

derivadas de la relación laboral.

**Segunda.- De los efectos de la ley anterior**

La prescripción iniciada antes de la vigencia de esta Ley se rige por la ley anterior.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los siete días del mes de julio del dos mil.

**MARTHA HILDEBRANDT PÉREZ TREVIÑO**

Presidenta del Congreso de la República

**LUIS DELGADO APARICIO**

Segundo Vicepresidente del  
Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiún días del mes de julio del año dos mil.

**ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI**

Presidente Constitucional de la República

**ALBERTO BUSTAMANTE BELAUNDE**

Presidente del Consejo de Ministros y  
Ministro de Justicia

**PEDRO FLORES POLO**

Ministro de Trabajo y Promoción Social



# CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR

PRECISAN EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y  
POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE

LEY N° 26644

**EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA**

**POR CUANTO:**

El Congreso de la República ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA;

Ha dado la ley siguiente:

**Artículo 1.** - Precísase que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el post natal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto. Los días de descanso prenatal y postnatal se consideran como días efectivamente laborados para efectos del cómputo de las utilidades. (\*)

*(\*) Primer párrafo conforme a la modificación establecida por la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30792, publicada el 15 de junio de 2018.*

El descanso postnatal se extiende por treinta (30) días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad. En este último caso, la discapacidad es acreditada con la presentación del correspondiente certificado otorgado por el profesional de salud debidamente autorizado. (\*)

*(\*) Segundo párrafo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 de la Ley N° 29992, publicada el 07 de febrero de 2013.*

**Artículo 2.-** La comunicación a que se refiere el artículo precedente deberá

estar acompañada del informe médico que certifique que la postergación del descanso pre-natal no afectaría en modo alguno a la trabajadora gestante o al concebido.

La postergación del descanso pre-natal no autoriza a la trabajadora gestante a variar o abstenerse del cumplimiento de sus labores habituales, salvo que medie acuerdo al respecto con el empleador.

**Artículo 3.-** En los casos en que se produzca adelanto del alumbramiento respecto de la fecha probable del parto fijada para establecer el inicio del descanso prenatal, los días de adelanto se acumularán al descanso postnatal. Si el alumbramiento se produjera después de la fecha probable de parto, los días de retraso serán considerados como descanso médico por incapacidad temporal para el trabajo y pagados como tales. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo Único de la Ley N° 27402, publicada el 20 de enero de 2001.*

**Artículo 4.-** La trabajadora 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 post-natal a que se refieren los artículos precedentes. Tal voluntad la deberá comunicar al empleador con una anticipación no menor de 15 días calendario al inicio del goce vacacional.

**Artículo 5.-** El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley en un plazo no mayor de sesenta días desde su entrada en vigencia.

**Artículo 6.-** Modifícase o derógase, según el caso, todas las normas que se opongan a la presente ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los diecinueve días del mes de junio de mil novecientos noventa y seis.

**MARTHA CHAVEZ COSSIO DE OCAMPO**

Presidenta del Congreso de la República

**VICTOR JOY WAY ROJAS**

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dada en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinticinco días del mes de junio de mil novecientos noventa y seis.

**ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI**

Presidente Constitucional de la República

**JORGE GONZALEZ IZQUIERDO**

Ministro de Trabajo y Promoción Social

**CARLOS HERMOZA MOYA**

Ministro de Justicia

**DECRETO SUPREMO QUE REGLAMENTA LA LEY N° 26644, LEY  
QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE NATAL  
Y POST NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE**  
DECRETO SUPREMO N° 005-2011-TR

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que el Estado protege especialmente a la madre trabajadora;

Que, el inciso c) del artículo 12 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que el contrato de trabajo se suspende por causa de maternidad durante el descanso pre y post natal;

Que, la Ley N° 26644 precisa el derecho de la trabajadora gestante a gozar de cuarenta y cinco (45) días de descanso pre natal y de cuarenta y cinco (45) días de descanso post natal;

Que, mediante las Leyes N° 27402 y N° 27606 se han establecido modificaciones al texto de la Ley N° 26644;

Que, la Ley N° 28048 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2004-TR, establecen medidas de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto;

Que, en tal sentido es necesario emitir las normas reglamentarias del descanso por maternidad acorde con lo establecido por la Ley N° 26644 y sus modificatorias, con el objeto de garantizar su adecuada aplicación;

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú y el numeral 3) del artículo 11 de la Ley N° 29158;

DECRETA:

**Artículo 1.- Aprobación**

Apruébese el Reglamento de la Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre natal y post natal de la trabajadora gestante, que forma parte del presente Decreto Supremo, el mismo que consta de diez (10) artículos, una Única Disposición Complementaria Final y una Única Disposición Complementaria Derogatoria.

**Artículo 2.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo es refrendado por la Presidenta del Consejo de Ministros y la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dieciséis días del mes de mayo del año dos mil once.

**ALAN GARCÍA PÉREZ**

Presidente Constitucional de la República

**ROSARIO DEL PILAR FERNÁNDEZ FIGUEROA**

Presidenta del Consejo de Ministros y  
Ministra de Justicia

**MANUELA GARCÍA COCHAGNE**

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

**REGLAMENTO DE LA LEY N° 26644, LEY QUE PRECISA EL GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE NATAL Y POST NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE**

**Artículo 1.- Objeto de la norma**

La presente norma tiene por objeto reglamentar la Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre natal y post natal de la trabajadora gestante, para su aplicación en los sectores público y privado.

**Artículo 2.- Descanso por maternidad**

Es el derecho de la trabajadora derivado del proceso biológico de la gestación que le permite gozar de noventa y ocho (98) días naturales de descanso distribuido en un período de cuarenta y nueve (49) días naturales de descanso prenatal y un período de cuarenta y nueve (49) días naturales de descanso postnatal. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 002-2016-TR, publicado el 09 de marzo de 2016.

### **Artículo 3.- Descanso adicional por nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad**

En los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad, el descanso postnatal se extenderá por treinta (30) días naturales adicionales.

Las extensiones del descanso postnatal a que se refiere el párrafo precedente no son acumulables. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 001-2015-TR, publicado el 29 de enero de 2015.

### **Artículo 4.- Requisitos para el goce del descanso pre natal**

4.1. Para el goce del descanso pre natal la trabajadora gestante presentará al empleador el correspondiente Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) por maternidad, expedido por ESSALUD, o en su defecto un Certificado Médico en el que conste la fecha probable del parto, pudiendo éste encontrarse contenido en el formato regulado por el Colegio Médico del Perú o en el recetario de uso regular del profesional médico que emite la certificación.

Con dicha presentación la trabajadora gestante estará expedita para el goce de descanso prenatal a partir de los cuarenta y nueve (49) días naturales anteriores a dicha fecha probable del parto, salvo que haya optado por diferir parcial o totalmente el descanso, en cuyo caso el goce del descanso prenatal se entenderá referido únicamente al número de días no diferidos. (\*)

(\*) Segundo párrafo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 002-2016-TR, publicado el 09 de marzo de 2016.

4.2. Las prestaciones económicas administradas por ESSALUD, otorgadas con la finalidad de resarcir el lucro cesante como consecuencia del alumbramiento y de las necesidades de cuidado del recién nacido, se rigen por la Ley N° 26790, su Reglamento y demás normas complementarias.

### **Artículo 5.- Aplazamiento del descanso pre natal**

5.1. La trabajadora gestante puede optar por diferir en todo o en parte el goce del descanso pre natal, en cuyo caso el número de días naturales diferidos se acumulará al período de descanso post natal. Para dicho efecto, deberá comunicar por escrito su decisión al empleador hasta dos (2) meses antes de la fecha probable del parto, indicando el número de días de descanso pre natal que desea acumular al período de descanso post natal y acompañando el correspondiente informe médico que certifique que la postergación del descanso pre natal por dicho número de días no afectará de ningún modo a la trabajadora gestante o al concebido; pudiendo éste ser variado por razones de

salud de la gestante o del concebido debido a una contingencia imprevista.

Esta decisión no requiere aceptación ni aprobación del empleador, por lo que la postergación produce efectos desde la recepción del documento que la comunica.

5.2. La postergación del descanso pre natal no autoriza a la trabajadora gestante a variar o abstenerse del cumplimiento de sus labores habituales, salvo que medie acuerdo al respecto con el empleador. Sin embargo, el empleador deberá asignar a la trabajadora gestante labores que no pongan en riesgo la salud y/o desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, sin afectar sus derechos laborales.

### **Artículo 6.- Incidencias sobre los cambios en la fecha probable de parto**

6.1. Si el alumbramiento se produjera antes de la fecha probable del parto fijada para establecer el inicio del descanso pre natal, el número de días de adelanto se acumulará al descanso post natal.

6.2. Si el alumbramiento se produjera después de la fecha del parto fijada para establecer el descanso pre natal, los días de retraso serán considerados como descanso médico por incapacidad temporal para el trabajo y pagados como tales, según corresponda.

### **Artículo 7.- Ejercicio del descanso postnatal**

El ejercicio del descanso postnatal es de cuarenta y nueve (49) días naturales. Se inicia el día del parto y se incrementa con el número de días de descanso prenatal diferido, el número de días de adelanto del alumbramiento y los treinta (30) días naturales en los casos de parto múltiple o nacimiento de niños con discapacidad, cuando así corresponda. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 002-2016-TR, publicado el 09 de marzo de 2016.

### **Artículo 8.- Descanso vacacional inmediato**

Si a la fecha del vencimiento del descanso postnatal o de su extensión, la madre trabajadora tuviere derecho a descanso vacacional pendiente de goce, podrá iniciar parcial o totalmente el disfrute vacacional a partir del día siguiente de vencido el descanso postnatal o su extensión, siempre y cuando previamente lo hubiera comunicado por escrito al empleador con una anticipación no menor de quince (15) días naturales al inicio del goce vacacional.

Esta decisión no requiere aceptación ni aprobación del empleador. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 001-2015-TR, publicado el 29 de enero de 2015.

**Artículo 9.- Situaciones especiales del alumbramiento adelantado**

9.1. Si el alumbramiento se produce entre las semanas veintidós (22) y treinta (30) de la gestación, el goce del descanso por maternidad se encuentra condicionado a que el concebido nazca vivo y sobreviva más de setenta y dos (72) horas.

9.2. Si el alumbramiento se produjera después de las treinta (30) semanas de gestación la madre trabajadora tendrá derecho al descanso por maternidad aun cuando el concebido no nazca vivo.

**Artículo 10.- Derecho de la madre trabajadora al término del descanso por maternidad**

La madre trabajadora tiene derecho a retornar al mismo puesto de trabajo, al término del descanso por maternidad.

**DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL**

**Única.-** El presente Decreto Supremo entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

**DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

**Única.-** Las disposiciones del Reglamento aprobado por el presente Decreto Supremo dejan sin efecto todas las normas que se le opongan.

**DECRETO SUPREMO QUE ADECUA LAS NORMAS  
REGLAMENTARIAS QUE REGULAN EL DESCANSO POR  
MATERNIDAD Y EL PAGO DEL SUBSIDIO POR MATERNIDAD A  
LAS DISPOSICIONES DE LA LEY N° 30367, LEY QUE PROTEGE A  
LA MADRE TRABAJADORA CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO Y  
PROLONGA SU PERIODO DE DESCANSO**

DECRETO SUPREMO N° 002-2016-TR

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA****CONSIDERANDO:**

Que, mediante Resolución Legislativa N° 30312 se aprueba el Convenio N° 183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Protección de la Maternidad, en cuyo artículo 4 se establece que toda mujer a la que se aplique el dicho convenio tendrá derecho a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce (14) semanas;

Que, el artículo 2 de la Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso, modifica el artículo 1 de la Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante; estableciendo que es derecho de la trabajadora gestante gozar de cuarenta y nueve (49) días de descanso prenatal y cuarenta y nueve (49) días de descanso postnatal, en concordancia con lo previsto en el Convenio N° 183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Protección de la Maternidad;

Que, el artículo 9 de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, establece que las prestaciones del Seguro Social de Salud son determinadas en los reglamentos en función del tipo de afiliación, comprendiendo prestaciones en dinero correspondientes, entre otros, a los subsidios por maternidad;

Que, en tal sentido, resulta necesario adecuar las normas reglamentarias que regulan el descanso por maternidad y el pago del subsidio por maternidad a las disposiciones de la Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso;

En uso de la facultad conferida por el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el numeral 3 del artículo 11 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

DECRETA:

#### **Artículo 1.- Modificación del Reglamento de la Ley N° 26644**

Modifíquense el artículo 2, el segundo párrafo del numeral 4.1. del artículo 4 y el artículo 7 del Reglamento de la Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2011-TR; los que quedan redactados de la siguiente manera:

#### **Artículo 2.- Descanso por maternidad**

Es el derecho de la trabajadora derivado del proceso biológico de la gestación que le permite gozar de noventa y ocho (98) días naturales de descanso distribuido en un período de cuarenta y nueve (49) días naturales de descanso prenatal y un período de cuarenta y nueve (49) días naturales de descanso postnatal.

#### **Artículo 4.- Requisitos para el goce del descanso prenatal**

4.1. (...)

Con dicha presentación la trabajadora gestante estará expedita para el goce de descanso prenatal a partir de los cuarenta y nueve (49) días naturales anteriores a dicha fecha probable del parto, salvo que haya optado por diferir parcial o totalmente el descanso, en cuyo caso el goce del descanso prenatal se entenderá referido únicamente al número de días no diferidos.

(...).

#### **Artículo 7.- Ejercicio del descanso postnatal**

El ejercicio del descanso postnatal es de cuarenta y nueve (49) días naturales. Se inicia el día del parto y se incrementa con el número de días de descanso prenatal diferido, el número de días de adelanto del alumbramiento y los treinta (30) días naturales en los casos de parto múltiple o nacimiento de niños con discapacidad, cuando así corresponda.”

#### **Artículo 2- Modificación del Reglamento de la Ley N° 26790**

Modifíquese el primer párrafo del artículo 16 del Reglamento de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado mediante

Decreto Supremo N° 009-97-SA, el que queda redactado de la siguiente manera:

#### **Artículo 16.- Subsidio por Maternidad**

El subsidio por maternidad se otorga en dinero con el objeto de resarcir el lucro cesante como consecuencia del alumbramiento y de las necesidades de cuidado del recién nacido. Se otorga por noventa y ocho (98) días, pudiendo éstos distribuirse en los períodos inmediatamente anteriores o posteriores al parto, conforme lo elija la madre, con la condición de que durante esos períodos no realice trabajo remunerado. El subsidio por maternidad se extenderá por treinta (30) días adicionales en casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad.

(...).”

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

##### **Primera.- Vigencia**

El presente decreto supremo entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

##### **Segunda.- Derogación**

Deróguense todas aquellas normas que se opongan a lo dispuesto en el presente decreto supremo.

##### **Tercera.- Refrendo**

El presente decreto supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministro de Salud.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los ocho días del mes de marzo del año dos mil dieciséis.

**OLLANTA HUMALA TASSO**

Presidente de la República

**ANÍBAL VELÁSQUEZ VALDIVIA**

Ministro de Salud

**DANIEL MAURATE ROMERO**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**LEY QUE OTORGA PERMISO POR LACTANCIA MATERNA**

LEY N° 27240

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA****POR CUANTO:**

El Congreso de la República

ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE OTORGA PERMISO POR LACTANCIA MATERNA****Artículo 1.- Del objeto de la Ley**

1.1 La madre trabajadora, al término del período postnatal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo tenga un año de edad. En caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna se incrementará una hora más al día. Este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral, en ningún caso será materia de descuento.

1.2 La madre trabajadora y su empleador podrán convenir el horario en que se ejercerá el derecho establecido en el párrafo precedente.

1.3 El derecho que por la presente Ley se otorga no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio.

**Artículo 2.- De las implicancias de la Ley**

La presente Ley no afecta los mayores beneficios otorgados sobre la materia por ley específica, pacto colectivo o costumbre reconocida.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los diez días del mes de diciembre de mil novecientos noventa y nueve.

**MARTHA HILDEBRANDT PEREZ TREVIÑO**

Presidenta del Congreso de la República

**LUIS DELGADO APARICIO**

Segundo Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintidós días del mes de diciembre de mil novecientos noventa y nueve.

**ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI**

Presidente Constitucional de la República

**PEDRO FLORES POLO**

Ministro de Trabajo y Promoción Social

**LEY QUE PRECISA LOS ALCANCES DEL PERMISO POR  
LACTANCIA MATERNA**

LEY N° 27403

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**POR CUANTO:**

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE PRECISA LOS ALCANCES DEL PERMISO POR LACTANCIA MATERNA**

**Artículo Único.- Objeto de la ley**

Precísase que la hora diaria de permiso por lactancia materna, a que se refiere el numeral 1.1 del Artículo 1 de la Ley N° 27240, se considera como efectivamente laborada para todo efecto legal, incluyéndose el goce de la remuneración correspondiente.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los diez días del mes de enero de dos mil uno.

**CARLOS FERRERO**

Presidente a.i. del Congreso de la República

**HENRY PEASE GARCÍA**

Segundo Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diecinueve días del mes de enero del año dos mil uno.

**VALENTIN PANIAGUA CORAZAO**

Presidente Constitucional de la República

**JAIME ZAVALA COSTA**

Ministro de Trabajo y Promoción Social

**LEY QUE OTORGA LICENCIA LABORAL POR ADOPCIÓN****LEY N° 27409****EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA****POR CUANTO:**

El Congreso de la República;

Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE OTORGA LICENCIA LABORAL POR ADOPCIÓN****Artículo 1.- Objeto de la ley**

El trabajador peticionario de adopción tiene derecho a una licencia con goce de haber correspondiente a treinta días naturales, contados a partir del día siguiente de expedida la Resolución Administrativa de Colocación Familiar y suscrita la respectiva Acta de Entrega del niño, de conformidad con lo establecido por la Ley N° 26981, siempre que el niño a ser adoptado no tenga más de doce años de edad.

Igual derecho le asistirá al trabajador peticionario de adopción en el caso de los incisos a) y b) del Artículo 128 de la Ley N° 27337, siempre que el adoptado no tenga más de doce años de edad. En este supuesto, el plazo de treinta días naturales se cuenta a partir del día siguiente en que queda consentida o ejecutoriada la resolución judicial de adopción.

**Artículo 2.- Comunicación al empleador**

El trabajador peticionario de adopción deberá comunicar expresamente a su empleador, en un plazo no menor de quince días naturales a la entrega física del niño, de la voluntad de gozar de la licencia correspondiente. La falta de comunicación dentro del plazo establecido impide al trabajador peticionario de adopción el goce de la misma.

**Artículo 3.- Plazo máximo**

La licencia tomada por el trabajador peticionario de adopción no podrá exceder en conjunto el plazo de treinta días naturales durante un año calendario, independientemente del número de los procedimientos administrativos o procesos judiciales de adopción que el trabajador inicie.

**Artículo 4.- Adoptantes cónyuges**

Si los trabajadores peticionarios de adopción son cónyuges, la licencia será tomada por la mujer.

**Artículo 5.- Revocatoria de colocación familiar**

En caso de revocatoria de la resolución que otorgó la Colocación Familiar, la licencia concluye de pleno derecho. En este supuesto, los días ya gozados deberán contabilizarse en el plazo de la licencia que pudiera solicitar el trabajador peticionario de adopción dentro del mismo año calendario.

**Artículo 6.- Descanso vacacional**

El trabajador peticionario de adopción 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 vencida la licencia señalada en el Artículo 1, siempre que haya gozado de la misma.

La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario al inicio del goce vacacional.

**Artículo 7.- Negativa injustificada del empleador**

La negativa injustificada del empleador de otorgar la licencia correspondiente será considerada como un acto de hostilidad equiparable al despido.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los diez días del mes de enero de dos mil uno.

**CARLOS FERRERO**

Presidente del Congreso de la República

**HENRY PEASE GARCÍA**

Segundo Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinticuatro días del mes de enero del año dos mil uno.

**VALENTIN PANIAGUA CORAZAO**

Presidente Constitucional de la República

**JAIME ZAVALA COSTA**

Ministro de Trabajo y Promoción Social

**LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR  
PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD  
PÚBLICA Y PRIVADA**

**LEY N° 29409**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA****POR CUANTO:**

El Congreso de la República;

Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS  
TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA**

**Artículo 1.- Del objeto de la Ley**

La presente Ley tiene el objeto de establecer el derecho del trabajador de la actividad pública y privada, incluidas las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, en armonía con sus leyes especiales, a una licencia remunerada por paternidad, en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente, a fin de promover y fortalecer el desarrollo de la familia.

**Artículo 2.- De la licencia por paternidad**

2.1 La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea.

2.2 En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:

- a) Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.

- b) Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.
- c) Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

2.3 El plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador indique entre las siguientes alternativas:

- a) Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.
- b) Desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico respectivo.
- c) A partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado.

2.4 En el supuesto que la madre muera durante el parto o mientras goza de su licencia por maternidad, el padre del hijo/a nacido/a será beneficiario de dicha licencia con goce de haber, de manera que sea una acumulación de licencias.

2.5 El trabajador petionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario a la fecha probable de parto de la madre. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo único de la Ley N° 30807, publicada el 05 de julio de 2018.

#### **Artículo 3.- De la comunicación al empleador**

El trabajador debe comunicar al empleador, con una anticipación no menor de quince (15) días naturales, respecto de la fecha probable del parto.

#### **Artículo 4.- De la irrenunciabilidad del beneficio**

Por la naturaleza y fines del beneficio concedido por la presente norma, éste es de carácter irrenunciable y no puede ser cambiado o sustituido por pago en efectivo u otro beneficio.

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

**PRIMERA.-** Los derechos obtenidos por los trabajadores sobre esta materia, antes de la vigencia de la presente Ley, se mantienen vigentes en cuanto sean más favorables a éstos.

**SEGUNDA.-** Deróganse, modifíquense o déjense sin efecto, según corresponda, las normas que se opongan a la presente Ley.

#### **DISPOSICIÓN FINAL**

**ÚNICA.-** El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley en un plazo máximo de treinta (30) días a partir de su vigencia.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los dieciocho días del mes de setiembre de dos mil nueve.

#### **LUIS ALVA CASTRO**

Presidente del Congreso de la República

#### **MICHAEL URTECHO MEDINA**

Segundo Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diecinueve días del mes de setiembre del año dos mil nueve.

#### **ALAN GARCÍA PÉREZ**

Presidente Constitucional de la República

#### **JAVIER VELASQUEZ QUESQUÉN**

Presidente del Consejo de Ministros

**REGLAMENTO DE LA LEY N° 29409, LEY QUE CONCEDE EL  
DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES  
DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA  
DECRETO SUPREMO N° 014-2010-TR**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 6 de la Constitución Política del Perú establece que es deber y derecho de los padres alimentar, educar y dar seguridad a sus hijos;

Que, el artículo 7 de la Carta Magna determina que todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa;

Que, mediante la Ley N° 29409 se concedió el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, a efectos que cuenten con la autorización legal para ausentarse de su centro de trabajo por un período determinado, ante el nacimiento de su hija o hijo, con la finalidad de promover y fortalecer el desarrollo de la familia, a través de la atención de las necesidades y obligaciones familiares propias de dicha condición;

Que, asimismo, la sentencia recaída en el expediente N° 00002-2010-PI/TC emitida por el Tribunal Constitucional, establece que el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, debe entenderse como un régimen especial de contratación laboral para el sector público, lo que implica que el derecho al goce de la licencia por paternidad sea aplicable al personal contratado bajo esta modalidad;

Que, en tal sentido, es necesario dictar las normas reglamentarias de la Ley N° 29409, para su mejor aplicación;

De conformidad con lo regulado en el inciso 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú y en el inciso 3) del artículo 11 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

DECRETA:

**Artículo 1.- Objeto de la norma**

El presente Decreto Supremo tiene por objeto reglamentar la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

Cuando en la presente norma se haga mención a la Ley, debe entenderse referida a la Ley N° 29409.

**Artículo 2.- Alcances del derecho de licencia por paternidad**

La licencia por paternidad consiste en el derecho que tiene el trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo con ocasión del nacimiento de su hijo o hija, con derecho a remuneración. Es otorgada a los trabajadores que prestan labores en las distintas entidades y empresas de los sectores público y privado, cualquiera sea el régimen laboral o régimen especial de contratación laboral al que pertenezcan. Se incluye dentro de los alcances de la Ley al personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú.

**Artículo 3.- Duración de la licencia**

La licencia por paternidad tiene una duración de cuatro (4) días hábiles consecutivos. Para estos efectos, se contabilizarán como días hábiles los días en los que el trabajador tenga la obligación de concurrir a prestar servicios a su centro laboral.

**Artículo 4.- Remuneración**

La remuneración que corresponde al trabajador durante los días que dure la licencia por paternidad equivale a la que hubiera percibido en caso de continuar laborando.

**Artículo 5.- Oportunidad de goce**

El inicio de la licencia por paternidad se hace efectivo en la oportunidad que el trabajador indique, entre la fecha de nacimiento del hijo o hija y la fecha en que la madre o el hijo o hija sean dados de alta por el centro médico respectivo.

En caso que la oportunidad de inicio del goce coincida con días no laborables, según la jornada aplicable al trabajador, el inicio del período de

licencia se produce el día hábil inmediato siguiente.

#### **Artículo 6.- Situación especial**

La licencia por paternidad es una autorización legal para ausentarse del puesto de trabajo por motivo del parto de la cónyuge o conviviente del trabajador. No corresponde su otorgamiento en los casos en que el trabajador se encuentre haciendo uso de descanso vacacional o en cualquier situación que haya determinado la suspensión temporal del contrato de trabajo.

#### **Artículo 7.- De las comunicaciones**

El trabajador debe comunicar al empleador, con una anticipación no menor de quince (15) días naturales, la fecha probable de parto.

La inobservancia de dicho plazo no acarrea la pérdida del derecho a la licencia por paternidad.

#### **Artículo 8.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### **Artículo 9.- Vigencia**

El presente Decreto Supremo entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los quince días del mes de diciembre del año dos mil diez.

#### **ALAN GARCÍA PÉREZ**

Presidente Constitucional de la República

#### **JOSÉ ANTONIO CHANG ESCOBEDO**

Presidente del Consejo de Ministros y Ministro de Educación

#### **MANUELA GARCÍA COCHAGNE**

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

### **LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA A TRABAJADORES CON FAMILIARES DIRECTOS QUE SE ENCUENTRAN CON ENFERMEDAD EN ESTADO GRAVE O TERMINAL O SUFRAN ACCIDENTE GRAVE**

LEY Nº 30012

#### **EL PRESIDENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

#### **POR CUANTO:**

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

### **LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA A TRABAJADORES CON FAMILIARES DIRECTOS QUE SE ENCUENTRAN CON ENFERMEDAD EN ESTADO GRAVE O TERMINAL O SUFRAN ACCIDENTE GRAVE**

#### **Artículo 1. Objeto de la Ley**

La presente Ley tiene por objeto establecer el derecho del trabajador de la actividad pública y privada a gozar de licencia en los casos de tener un hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente enfermo diagnosticado en estado grave o terminal, o que sufra accidente que ponga en serio riesgo su vida, con el objeto de asistirlo.

#### **Artículo 2. Licencia por enfermedad grave o terminal o por accidente grave**

La licencia a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el plazo máximo de siete días calendario, con goce de haber. De ser necesario más días de licencia, estos son concedidos por un lapso adicional no mayor de treinta días, a cuenta del derecho vacacional.

De existir una situación excepcional que haga ineludible la asistencia al familiar directo, fuera del plazo previsto en el párrafo precedente, se pueden compensar las horas utilizadas para dicho fin con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el empleador.

### **Artículo 3. Comunicación al empleador**

El trabajador comunica al empleador dando cuenta del ejercicio de este derecho, dentro de las cuarenta y ocho horas de producido o conocido el suceso, adjuntando el certificado médico suscrito por el profesional de la salud autorizado, con el que se acredite el estado grave o terminal o el serio riesgo para la vida como consecuencia del accidente sufrido por el familiar directo.

### **Artículo 4. Beneficios preexistentes**

Los beneficios obtenidos por los trabajadores sobre esta materia, por decisión unilateral o por convenio colectivo, se mantienen vigentes en cuanto sean más favorables a estos.

### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL**

#### **ÚNICA. Reglamentación**

El Poder Ejecutivo reglamenta la presente Ley en un plazo no mayor de treinta días hábiles desde su entrada en vigencia.

Comuníquese al señor Presidente Constitucional de la República para su promulgación.

En Lima, a los catorce días del mes de marzo de dos mil trece.

#### **VÍCTOR ISLA ROJAS**

Presidente del Congreso de la República

#### **MARCO TULLIO FALCONÍ PICARDO**

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

### **AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA**

#### **POR TANTO:**

No habiendo sido promulgada dentro del plazo constitucional por el señor Presidente de la República, en cumplimiento de los artículos 108 de la Constitución Política del Perú y 80 del Reglamento del Congreso de la República, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los diecisiete días del mes de abril de dos mil trece.

#### **VÍCTOR ISLA ROJAS**

Presidente del Congreso de la República

#### **MARCO TULLIO FALCONÍ PICARDO**

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

**APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY N° 30012, LEY QUE  
CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA A TRABAJADORES  
CON FAMILIARES DIRECTOS QUE SE ENCUENTRAN CON  
ENFERMEDADES EN ESTADO GRAVE O TERMINAL O SUFRAN  
ACCIDENTE GRAVE**

**DECRETO SUPREMO N° 008-2017-TR**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7 de la Constitución Política del Perú señala que toda persona tiene derecho a la protección de su salud, del medio familiar y de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa;

Que, el Convenio 156 de la OIT, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 24508, indica en el numeral 1 de su artículo 3 que, con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional la permisión de que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales;

Que, mediante la Ley N° 30012 se ha establecido el derecho de licencia a favor de los trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave;

Que, conforme a lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30012, corresponde aprobar su reglamento a fin de garantizar la mejor aplicación de la referida ley;

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el numeral 1 del artículo 6 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y el numeral 5.2 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

DECRETA:

**Artículo 1.- Aprobación**

Apruébase el Reglamento de la Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, el que consta de ocho (8) artículos, dos (2) Disposiciones Complementarias Finales y un Anexo; y forma parte integrante del presente decreto supremo.

**Artículo 2.- Refrendo**

El presente decreto supremo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y la Ministra de Salud.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los treinta días del mes de mayo del año dos mil diecisiete.

**PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD**

Presidente de la República

**FERNANDO ZAVALA LOMBARDI**

Presidente del Consejo de Ministros

**PATRICIA J. GARCÍA FUNEGRA**

Ministra de Salud

**ALFONSO GRADOS CARRARO**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**REGLAMENTO DE LA LEY N° 30012, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO  
DE LICENCIA A TRABAJADORES CON FAMILIARES DIRECTOS QUE SE  
ENCUESTRAN CON ENFERMEDAD EN ESTADO GRAVE O TERMINAL O  
SUFRAN ACCIDENTE GRAVE**

**Artículo 1.- Objeto**

El presente reglamento tiene por objeto establecer las pautas para la mejor aplicación de la Ley N° 30012, Ley que establece el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.

Entiéndase que toda referencia a la Ley en la presente norma corresponde a la Ley N° 30012.

**Artículo 2.- Definiciones**

Para efectos de la aplicación de la Ley, deben considerarse las siguientes definiciones:

1. Familiares directos: son los hijos, independientemente de su edad; padre o madre; cónyuge o conviviente del trabajador.

Asimismo, se considera a los menores de edad sujetos a tutela, así como a los incapaces mayores de edad sujetos a curatela. Las instituciones de tutela y curatela se rigen por lo previsto en las normas correspondientes del Código Civil.

2. Conviviente: es aquella persona que junto con el trabajador conforma una unión de hecho, según lo establecido en el artículo 326 del Código Civil.
3. Enfermedad grave: es aquella cuyo desarrollo pone en riesgo inminente la vida del paciente y requiere cuidado médico directo, continuo y permanente; siendo necesaria la hospitalización.
4. Enfermedad terminal: es aquella situación producto del padecimiento de una enfermedad avanzada, progresiva e incurable en la que no existe posibilidades razonables de respuesta al tratamiento específico y con un pronóstico de vida inferior a seis (6) meses.
5. Accidente grave: es cualquier suceso provocado por una acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona, independientemente de su voluntad, que puede ser determinada de una manera cierta y que pone en serio e inminente riesgo la vida de la persona; siendo necesaria la hospitalización.
6. Certificado médico: documento emitido por un profesional médico habilitado, perteneciente a un establecimiento de salud, público o privado, en el que conste el estado de salud del familiar o conviviente y en el cual se califique si constituye una enfermedad grave o terminal, o un accidente grave.

El certificado médico se emite conforme al formato aprobado mediante la primera disposición complementaria final.

**Artículo 3.- Trabajadores con derecho a la licencia**

El derecho al goce de una licencia remunerada por el plazo máximo de siete (7) días calendario en caso de contar con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, corresponde a los trabajadores de la actividad pública y privada, independientemente del

régimen laboral al que pertenezcan.

**Artículo 4.- De la licencia**

4.1. La licencia se otorga a los trabajadores que tengan familiares directos que padezcan de enfermedad grave o terminal, o hayan sufrido un accidente grave. Tiene por finalidad que el trabajador beneficiario cumpla sus responsabilidades familiares, afrontando la situación de necesidad de cuidado y sostén. La duración de la licencia es de hasta siete (7) días calendario continuos y es remunerada.

Por acuerdo de partes o disposición del empleador, la licencia puede gozarse de forma discontinua, mientras subsistan los supuestos que ameritan su otorgamiento.

4.2. De ser necesario otorgar días adicionales de licencia, el trabajador debe justificar la necesidad de asistencia del trabajador al familiar directo, presentando el certificado médico correspondiente. La ampliación se concede a cuenta del descanso vacacional, de forma proporcional al récord vacacional acumulado al momento de solicitarla y será de hasta treinta (30) días dependiendo del régimen laboral del trabajador.

4.3. Agotados los días de licencia que hayan correspondido según los numerales anteriores, y de subsistir la necesidad de asistencia familiar debidamente acreditada por el trabajador con el certificado médico correspondiente, éste puede convenir con el empleador el otorgamiento de periodos adicionales que serán compensados con horas extraordinarias de labores, las que no originan pago de sobretasa alguna.

Las horas de trabajo compensatorio deben corresponder al periodo adicional efectivamente utilizado por el trabajador. El tiempo de trabajo que sobrepase dicho periodo, se sujeta a las normas que regulan la prestación de trabajo en sobretiempo.

El número de horas de trabajo a ser compensadas cada día debe sujetarse a parámetros de razonabilidad.

**Artículo 5.- Del trámite de la licencia**

5.1. Para el goce de la licencia, el trabajador debe presentar, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido o conocido el accidente grave o la enfermedad grave o terminal, lo siguiente:

- a) Una comunicación escrita o por correo electrónico dirigida al empleador solicitando el otorgamiento de la licencia e indicando la fecha de inicio, su duración y los hechos que la motivan.

A falta de indicación sobre la fecha de inicio, se entiende que la licencia empieza el día calendario siguiente de realizada la comunicación al empleador.

- b) La documentación que acredita el vínculo con el familiar directo que se encuentra enfermo grave o terminal, o que ha sido víctima del accidente grave.

La convivencia puede acreditarse mediante la documentación notarial, judicial o registral correspondiente. De aceptarlo el empleador, también puede realizarse la acreditación mediante constatación policial o declaración jurada del trabajador.

- c) El certificado médico correspondiente.

La documentación referida en los literales anteriores puede ser presentada por separado, pero siempre dentro del plazo señalado.

Excepcionalmente, si no fuera posible presentar la documentación señalada en los literales b) y c) en el plazo establecido por existir obstáculo insuperable, el trabajador debe expresar en la comunicación referida en el literal a), con carácter de declaración jurada, que se encuentra incurso en las causales que habilitan el otorgamiento de la licencia, conforme a Ley.

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador presenta la documentación prevista en los literales b) y c) dentro de las veinticuatro (24) horas de obtenida la documentación correspondiente, según sea el caso.

En caso que obtenido el certificado médico, éste no determine la condición de enfermedad grave, enfermedad terminal o accidente grave del familiar directo, el trabajador debe reincorporarse a su centro de labores al día laborable siguiente de la emisión de dicho certificado, como máximo.

En este caso, el tiempo no laborado por el trabajador no puede ser descontado ni considerado como ausencia injustificada o implicar una falta laboral pasible de sanción, siempre que haya existido hospitalización del familiar directo y el trabajador recupere las horas dejadas de laborar. La forma de recuperación de las horas dejadas de laborar la determina el empleador, a falta de acuerdo entre las partes.

5.2. En el supuesto previsto en el numeral 4.2 del artículo anterior, el trabajador debe presentar a su empleador una comunicación escrita o por correo electrónico, explicando las razones de la ampliación de la licencia para una determinada fecha y adjuntando el certificado médico correspondiente.

5.3. En el caso de los periodos adicionales referidos en el numeral 4.3

del artículo precedente, para que el trabajador haga uso de éstos debe haber suscrito previamente el acuerdo de compensación con su empleador.

#### **Artículo 6.- Alcances del otorgamiento de la licencia**

Los siete (7) días calendarios de licencia, a los que se refiere la primera parte del artículo 2 de la Ley, se entienden laborados para todo efecto legal, salvo para efectos del cálculo del derecho de participación en las utilidades que, conforme a la Ley de la materia, pueda corresponderle al trabajador del régimen de la actividad privada.

#### **Artículo 7.- Facultad de fiscalización**

Los empleadores del sector público y privado tienen la facultad de fiscalizar el uso apropiado de la licencia prevista en la Ley, atendiendo a su finalidad, para lo cual los trabajadores deben prestar la debida colaboración.

De acuerdo con las circunstancias de cada caso concreto, el uso de la licencia para fines distintos a los previstos en la Ley y el presente Reglamento puede ser calificado como una falta disciplinaria de carácter grave, aplicándose las consecuencias previstas para cada régimen laboral o de prestación de servicios.

#### **Artículo 8.- Beneficio más favorable**

En caso que existan o se establezcan beneficios similares por decisión del empleador, convenio colectivo o cualquier otra fuente, es aplicable el que resulte más favorable para el trabajador.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

#### **Primera.- Aprobación de Formato de Certificado Médico**

Apruébase el Formato de Certificado Médico a ser empleado por los profesionales médicos de los establecimientos de salud, públicos o privados, conforme a la Ley N° 30012, el mismo que, como Anexo 1, forma parte integrante del presente reglamento.

Este formato puede ser modificado o complementado siempre que se incorpore como contenido mínimo todos los rubros establecidos en el mismo.

#### **Segunda.- Emisión de certificados médicos**

A solicitud de los familiares directos, a fin de hacer uso de la licencia prevista en la Ley, los profesionales médicos de los establecimientos de salud, públicos o privados, deben emitir a favor de aquéllos los certificados médicos a los que se refiere el presente Reglamento.

Cada certificado tiene una vigencia de siete (7) días calendario contados a partir de su emisión. La documentación debe ser manejada con confidencialidad por las partes de la relación de trabajo y únicamente para efectos de sustentar la licencia bajo referencia.

Las instituciones públicas correspondientes adecuan sus respectivos Textos Únicos de Procedimientos Administrativos, incorporando la emisión de certificado médico conforme a la Ley N° 30012, en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles.

La omisión de adecuar el Texto Único de Procedimientos Administrativos dentro del citado plazo, no constituye impedimento para la emisión del certificado médico.

**LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA AL TRABAJADOR DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA PARA LA ASISTENCIA MÉDICA Y LA TERAPIA DE REHABILITACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

LEY N° 30119

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA AL TRABAJADOR DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA PARA LA ASISTENCIA MÉDICA Y LA TERAPIA DE REHABILITACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**Artículo 1. Objeto de la Ley**

La presente Ley tiene por objeto establecer el derecho de los trabajadores y trabajadoras de la actividad pública y privada a gozar de licencia para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación que requieran sus hijos o hijas menores con discapacidad y menores con discapacidad sujetos a su tutela.

Dicha licencia es otorgada también a los trabajadores y trabajadoras designados/as como apoyo de una persona mayor de edad con discapacidad, conforme al Código Civil, y que se encuentran en condición de dependencia.

**Artículo 2.- Otorgamiento de la Licencia**

La licencia a que se refiere el artículo 1 es otorgada con goce haber por el/ la empleador/a al padre, madre, tutor/a o apoyo de la persona con discapacidad que requiera asistencia médica o terapia de rehabilitación, hasta por cincuenta y seis horas consecutivas o alternas anualmente.

En caso se requieran horas adicionales, las licencias se compensan con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el/la empleador/a. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1417, publicado el 13 de septiembre de 2018.

### Artículo 3. Requisitos para obtener la licencia

El trabajador comunica al empleador solicitando este derecho con una anticipación de siete días naturales al inicio de las terapias de rehabilitación o asistencia médica, adjuntando la cita médica. Adicionalmente, atendiendo a la condición de la persona con discapacidad, debe presentarse los siguientes documentos:

a) Hijos menores, la partida de nacimiento o el documento nacional de identidad (DNI) y el certificado de discapacidad o la resolución de inscripción expedida por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis).

b) Mayores con discapacidad, la partida de nacimiento o el documento nacional de identidad (DNI) y el certificado de discapacidad o, de ser el caso, la resolución de inscripción expedida por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis).

c) Menores sujetos a tutela, el documento que acredite tal situación, la partida de nacimiento o el documento nacional de identidad (DNI) y el certificado de discapacidad o la resolución de inscripción expedida por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis).

d) Mayores con apoyo designado, la resolución o escritura pública que establezca o modifique la designación de apoyos, el Documento Nacional de Identidad (DNI) y el certificado de discapacidad o la resolución de inscripción emitida por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS).

Concluida la licencia, el trabajador entrega al empleador, en el lapso de cuarenta y ocho horas, la constancia o certificado de atención correspondiente, la que debe señalar que la persona con discapacidad atendida fue acompañada por el trabajador que pidió la licencia. (\*)

(\*) Literal conforme a la modificación establecida por el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1417, publicado el 13 de septiembre de 2018.

### Artículo 4. Irrenunciabilidad de la licencia

La licencia obtenida por los trabajadores sobre esta materia es de carácter irrenunciable.

Los beneficios obtenidos por los trabajadores sobre esta materia, por

decisión unilateral del empleador o por convenio colectivo, se mantienen vigentes en cuanto sean más favorables a estos.

### Artículo 5. Uso indebido de la licencia

El uso indebido de la licencia es una falta disciplinaria de carácter grave que constituye incumplimiento de las obligaciones de trabajo y que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, considerada en el literal a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR; en el literal m) del artículo 28 del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; y en el literal n) del artículo 85 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

## DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

### PRIMERA. Reglamentación

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Conadis, reglamenta la presente Ley en un plazo no mayor de ciento ochenta días hábiles a partir de la publicación de la norma.

### SEGUNDA. Vigencia

La presente Ley entra en vigencia a partir del día siguiente de la publicación de su reglamento.

Comuníquese al señor Presidente Constitucional de la República para su promulgación.

En Lima, a los doce días del mes de noviembre de dos mil trece.

### FREDY OTÁROLA PEÑARANDA

Presidente del Congreso de la República

### MARÍA DEL CARMEN OMONTE DURAND

Primera Vicepresidenta del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dos días del mes de diciembre del año dos mil trece.

**OLLANTA HUMALA TASSO**

Presidente Constitucional de la República

**CÉSAR VILLANUEVA ARÉVALO**

Presidente del Consejo de Ministros

**DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA LEY N° 30119, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA AL TRABAJADOR DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA PARA LA ASISTENCIA MÉDICA Y LA TERAPIA DE REHABILITACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

DECRETO SUPREMO N° 013-2017-TR

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 3 del Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por el Perú el 16 de junio de 1986, establece que con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional la permisión de que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales;

Que, el artículo 4 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificado por el Perú el 1 de noviembre de 2007, establece que los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad, para lo cual deben adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes;

Que, el artículo 7 de la Constitución Política del Perú establece que toda persona tiene derecho a la protección de su salud, del medio familiar y de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa; a ello se agrega que la persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad;

Que, de acuerdo con el artículo 5 de la Ley N° 29973, Ley General de la

Persona con Discapacidad, el Estado reconoce el rol de la familia en la inclusión y participación efectiva en la vida social de la persona con discapacidad;

Que, la Ley N° 30119 establece el derecho del trabajador de la actividad pública y privada a gozar de licencia para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación que requieran sus hijos menores con discapacidad, menores con discapacidad sujetos a su tutela, mayores de edad con discapacidad en condición de dependencia o sujetos a su curatela;

Que, la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30119 determina que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS, tiene a su cargo la reglamentación de la referida ley;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el numeral 1 del artículo 6 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y el numeral 5.2 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

DECRETA:

#### **Artículo 1.- Aprobación**

Apruébase el Reglamento de la Ley N° 30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad, que consta de ocho (8) artículos, dos (2) Disposiciones Complementarias Finales y un Anexo 1; y que forma parte integrante del presente decreto supremo.

#### **Artículo 2.- Publicación**

El presente decreto supremo y el reglamento aprobado mediante el artículo precedente se publican en el Portal del Estado Peruano ([www.peru.gob.pe](http://www.peru.gob.pe)) y en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.trabajo.gob.pe](http://www.trabajo.gob.pe)) el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

#### **Artículo 3.- Refrendo**

El presente decreto supremo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiséis días del mes de julio del año dos mil diecisiete.

**PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD**

Presidente de la República

**FERNANDO ZAVALA LOMBARDI**

Presidente del Consejo de Ministros

**ALFONSO GRADOS CARRARO**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**ANA MARÍA ROMERO-LOZADA LAUEZZARI**

Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

## **REGLAMENTO DE LA LEY N° 30119, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA AL TRABAJADOR DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA PARA LA ASISTENCIA MÉDICA Y LA TERAPIA DE REHABILITACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### **TÍTULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Artículo 1.- Objeto**

1.1 El presente reglamento tiene por objeto establecer disposiciones que permitan la mejor aplicación de la Ley N° 30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad.

1.2 Entiéndase que toda referencia a la Ley en la presente norma corresponde a la Ley N° 30119.

##### **Artículo 2.- Definiciones**

2.1 A efectos de la aplicación de la Ley y el presente decreto supremo, deben considerarse las siguientes definiciones:

**1. Asistencia médica:** comprende las medidas de prevención, tratamiento, recuperación, relativas al cuidado de la salud y bienestar de la persona.

**2. Persona mayor de edad con discapacidad en condición de dependencia:** es aquella cuya discapacidad se certifique como moderada y/o severa de acuerdo con el punto 5.5 de la NTS N° 127-MINSA/2016/DGIESP "Norma técnica de salud para la evaluación, calificación y certificación de la persona con discapacidad", aprobada por Resolución Ministerial N° 981-2016-MINSA del

Ministerio de Salud; o norma que la sustituya.

**3. Terapia de rehabilitación:** es el conjunto de medidas que implican el cuidado del paciente, comprendiendo las técnicas y tratamientos especializados destinados a recuperar o incrementar la funcionalidad de un órgano, sistema o aparato alterado por una enfermedad incapacitante.

2.2 Las instituciones de tutela y curatela se rigen por lo previsto en las normas correspondientes del Código Civil. Asimismo, son aplicables las disposiciones sobre la persona con discapacidad previstas en la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, y sus normas modificatorias, sustitutorias y complementarias.

### Artículo 3.- Ámbito de aplicación

Las disposiciones de la Ley y del presente reglamento se aplican a los trabajadores y las trabajadoras de la actividad pública y privada, independientemente de su régimen laboral, que se encuentren en cualquiera de las siguientes situaciones:

1. Tengan hijos menores con discapacidad;
2. Tengan bajo su tutela a personas menores de edad con discapacidad;
3. Tengan bajo su curatela a personas mayores de edad con discapacidad; o
4. Tengan bajo su cuidado a personas mayores de edad con discapacidad en condición de dependencia.

## TÍTULO II

### DE LA LICENCIA

#### Artículo 4.- Reglas para su otorgamiento

El otorgamiento de la licencia regulada en la Ley se rige por las siguientes reglas:

4.1. Las horas de licencia otorgadas por el empleador corresponden a las horas empleadas para la asistencia médica y/o terapia de rehabilitación durante la jornada ordinaria de trabajo.

La licencia se otorga por cada hijo o por cada persona bajo tutela, curatela o dependencia que requiera asistencia médica o terapia de rehabilitación.

4.2. El límite de cincuenta y seis (56) horas de duración de la licencia se determina por año calendario.

4.3. El trabajador o la trabajadora puede hacer uso de horas de licencia de forma proporcional al récord vacacional acumulado al momento de solicitarla, independientemente del régimen laboral que lo regule.

4.4. Las horas extraordinarias compensatorias no originan pago de sobretasa alguna siempre que se limiten al periodo efectivamente utilizado por el trabajador o la trabajadora.

En caso que las horas extraordinarias de trabajo superen al periodo efectivamente utilizado, el exceso se sujeta a las normas que regulan la prestación de trabajo en sobretiempo en el sector público o privado, según corresponda.

#### Artículo 5.- Trámite de la licencia

Para el trámite de la licencia ante el empleador se deben observar las siguientes reglas:

5.1. El trabajador o la trabajadora debe presentar una solicitud en la que se indiquen los motivos, los días y las horas en que se desea hacer uso de las horas de licencia, así como especificar si ésta se solicita a cuenta del periodo vacacional o mediante la compensación con horas extraordinarias de labores. La solicitud debe ser acompañada de la documentación correspondiente, conforme a lo previsto en el artículo 3 de la Ley y el presente reglamento.

La posibilidad de que las horas de licencia sean compensadas mediante horas extraordinarias de labores se sujeta a la conformidad expresa del empleador. De no mediar respuesta dentro del plazo de siete (7) días de antelación, el trabajador o la trabajadora puede considerar válidamente aceptada esta modalidad de ejercicio de la licencia. Lo previsto en este párrafo no aplica en el caso de las horas adicionales de licencia a que se refiere el segundo párrafo del artículo 2 de la Ley.

Por decisión del empleador, convenio colectivo o cualquier otra fuente podrá preverse un plazo de anticipación menor a los siete (7) días naturales señalados en la Ley para la presentación de la solicitud.

5.2. La situación de tutor, prevista en el literal c) del artículo 3 de la Ley, se acredita conforme a lo dispuesto en el Código Civil y normas complementarias.

5.3. La constancia o certificado de atención, a que se refiere el último párrafo del artículo 3 de la Ley, debe ser emitida por el profesional médico, el tecnólogo médico habilitado o el profesional especializado y debidamente habilitado que se encuentre a cargo.

La constancia o certificado de atención se emite conforme al formato aprobado mediante la Primera Disposición Complementaria Final. No obstante,

es posible el empleo de formatos establecidos por un establecimiento de salud, público o privado, siempre que se incluya como mínimo la información prevista en el formato aprobado por la presente norma.

5.4 El trabajador o la trabajadora indica en la solicitud, con carácter de declaración jurada sujeta a fiscalización por el empleador, a la persona mayor de edad con discapacidad en condición de dependencia que está bajo su cuidado. En este caso, el trabajador debe presentar el certificado de discapacidad correspondiente.

#### **Artículo 6.- De las trabajadoras y los trabajadores que laboran para un mismo empleador**

6.1. En caso los padres laboren para un mismo empleador, la licencia aplica solamente para uno de ellos; no obstante, aquellos pueden distribuirse las horas de licencia que otorga la Ley. A tal efecto, ambos padres suscriben la solicitud, indicando la forma en la que se distribuirá el uso de la licencia, y observando lo previsto en la Ley y el presente Reglamento.

6.2. Sin perjuicio de lo anterior, ambos padres pueden variar la forma en que se hará uso de la licencia, para lo cual presentan una comunicación al empleador observando el plazo de antelación de siete (7) días previsto en la Ley.

6.3. Se toman en cuenta las horas de licencia gozadas por cada uno de los padres a efectos de calcular el límite máximo de horas previsto en la Ley.

6.4. En caso que, de acuerdo con lo previsto en las normas del Código Civil y normas complementarias, uno de los padres cuente con la tenencia del menor que requiere de asistencia médica o terapia de rehabilitación, aquél tiene preferencia para el otorgamiento de la licencia prevista en la Ley.

6.5. Lo dispuesto en los numerales anteriores es extensible en lo que corresponda a los tutores, curadores y cuidadores de personas mayores de edad con discapacidad en condición de dependencia que ejercen dicha responsabilidad mancomunadamente respecto de una misma persona y que trabajan a favor del mismo empleador.

#### **Artículo 7.- Cómputo del plazo de entrega de la constancia o certificado de atención**

En caso que el plazo de entrega de la constancia o certificado de atención médica se cumpla en un día inhábil, aquél se prorroga al primer día hábil siguiente.

#### **Artículo 8.- Fiscalización sobre el uso de la licencia**

De acuerdo con las circunstancias de cada caso concreto, el uso de la licencia para fines distintos a los previstos en la Ley y el presente Reglamento se califica como una falta disciplinaria grave, aplicándose las consecuencias que las normas correspondientes determinen para el sector público o privado, según corresponda.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

#### **PRIMERA.- Formato de constancia o certificado de atención**

Apruébase el "Formato de constancia o certificado de atención - Ley N° 30119" a ser empleado por los profesionales médicos, tecnólogos médicos, o profesionales especializados debidamente habilitados a cargo de la asistencia médica o terapia de rehabilitación; el mismo que, como Anexo 1, forma parte integrante del presente reglamento.

#### **SEGUNDA.- Beneficio más favorable**

En caso que existan beneficios similares en virtud de un convenio colectivo o cualquier otra fuente, será de aplicación el que resulte más favorable para el trabajador o la trabajadora.

En el caso del sector privado, se incluye como fuente de beneficios similares a la decisión unilateral del empleador.

**ANEXO 1**

**FORMATO DE CONSTANCIA O CERTIFICADO DE ATENCIÓN - LEY N° 30019**

A través de la presente, el(la) suscrito(a) deja constancia de que el(la) paciente \_\_\_\_\_, identificado(a) con \_\_\_\_\_ (tipo de documento), número \_\_\_\_\_, ha asistido a \_\_\_\_\_ (nombre del establecimiento de salud, centro de rehabilitación, consultorio), ubicado en \_\_\_\_\_ (dirección), los siguientes días, a fin de recibir asistencia médica o terapia de rehabilitación, conforme a la información que se detalla a continuación:

Fecha:	___/___/___.	Horas:	De	___	a	___
Motivo:	_____					
Persona acompañante:	_____					
Fecha:	___/___/___.	Horas:	De	___	a	___
Motivo:	_____					
Persona acompañante:	_____					
Fecha:	___/___/___.	Horas:	De	___	a	___
Motivo:	_____					
Persona acompañante:	_____					
Fecha:	___/___/___.	Horas:	De	___	a	___
Motivo:	_____					
Persona acompañante:	_____					

(Puede agregarse más información, según los días en que ha tenido lugar la asistencia médica o la terapia de rehabilitación).

\_\_\_\_\_ (ciudad), \_\_\_ (día), \_\_\_\_\_ (mes), \_\_\_ (año).

-----  
Nombre, especialidad, número de colegiatura

**LEY QUE ESTABLECE LA IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIOS EN LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO Y DEL SECTOR PRIVADO PROMOVRIENDO LA LACTANCIA MATERNA**

**LEY N° 29896**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE ESTABLECE LA IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIOS EN LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO Y DEL SECTOR PRIVADO PROMOVRIENDO LA LACTANCIA MATERNA**

**Artículo 1. Objeto de la Ley**

Impleméntanse lactarios en todas las instituciones del sector público y del sector privado en las que laboren veinte o más mujeres en edad fértil.

Las especificaciones y condiciones que deben cumplir los lactarios, se rigen por lo dispuesto en el Decreto Supremo 009-2006-MIMDES, por el que se dispone la implementación de lactarios en instituciones del sector público donde laboren veinte o más mujeres en edad fértil, y sus normas complementarias.

**Artículo 2. Definición de lactario**

Para efectos de la presente Ley, el lactario es un ambiente especialmente acondicionado y digno para que las madres trabajadoras extraigan su leche materna durante el horario de trabajo, asegurando su adecuada conservación.

La implementación de lactarios promueve la lactancia materna.

**Artículo 3. Plazo de implementación**

El plazo para la implementación de lactarios en las entidades del sector privado es de noventa días hábiles contados a partir de la vigencia de la adecuación del Decreto Supremo 009-2006-MIMDES a la presente Ley.

Las instituciones del sector público continúan rigiéndose por lo previsto en el Decreto Supremo 009-2006-MIMDES y sus normas complementarias.

**Artículo 4. Adecuación por el Poder Ejecutivo**

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, adecúa el Decreto Supremo 009-2006-MIMDES a lo dispuesto en la presente Ley, en un plazo de sesenta días hábiles a partir de su entrada en vigencia y puede introducir las modificaciones pertinentes para mejorar el servicio de los lactarios.

Comuníquese al señor Presidente Constitucional de la República para su promulgación.

En Lima, a los veintidós días del mes de junio de dos mil doce.

**DANIEL ABUGATTÁS MAJLUF**

Presidente del Congreso de la República

**MANUEL ARTURO MERINO DE LAMA**

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, a los seis días del mes de julio del año dos mil doce.

**OLLANTA HUMALA TASSO**

Presidente Constitucional de la República

**ÓSCAR VALDÉS DANCUART**

Presidente del Consejo de Ministros

**DECRETO SUPREMO QUE DESARROLLA LA LEY N° 29896 - LEY QUE ESTABLECE LA IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIOS EN LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO Y DEL SECTOR PRIVADO PROMOVRIENDO LA LACTANCIA MATERNA**

DECRETO SUPREMO N° 001-2016-MIMP

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA****CONSIDERANDO:**

Que, la Constitución Política del Perú establece en su artículo 7 que todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa;

Que, el Código de los Niños y Adolescentes aprobado mediante la Ley N° 27337, establece en su artículo 2, entre otros, que es responsabilidad del Estado promover el establecimiento de condiciones adecuadas para la atención de la madre durante las etapas del embarazo, el parto y la fase postnatal, así como el otorgar atención especializada a la adolescente madre, promover la lactancia materna y el establecimiento de centros de cuidado diurno;

Que, la Convención sobre los Derechos del Niño, ratificada por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 25278, es el instrumento internacional de mayor relevancia en materia de infancia y adolescencia, constituyéndose en el referente para la construcción de políticas públicas nacionales en esta temática;

Que, el artículo 4 de la citada norma internacional, establece que los Estados Partes adoptarán todas las medidas administrativas, legislativas y de otra índole para dar efectividad a los derechos reconocidos en la referida Convención. De igual modo en el artículo 6 dispone que los Estados Partes garantizarán en la máxima medida posible la supervivencia y el desarrollo del niño;

Que, la Constitución Política del Perú recoge en su artículo 4 los preceptos de la Convención al disponer que la comunidad y el Estado protegen especialmente al niño y al adolescente. Asimismo, el artículo II del Título Preliminar del Código de los Niños y Adolescentes, aprobado mediante Ley N° 27337, señala que el niño y el adolescente son sujetos de derechos, libertades y de protección específica;

Que, el literal c) del numeral 2 del artículo 11 y el numeral 2 del artículo 12 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación

contra la Mujer, aprobada por Resolución Legislativa N° 23432, establece el compromiso de los Estados Partes para adoptar medidas de protección contra la discriminación hacia las mujeres que trabajan, a través de servicios de apoyo que permitan combinar las obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo y servicios gratuitos que promuevan la nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia;

Que, de conformidad con lo señalado en el inciso f) del artículo 6 de la Ley N° 28983 - Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales, en todos los sectores, adoptan políticas, planes y programas, integrando los principios de dicha Ley de manera transversal, teniendo entre sus lineamientos el garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, entre otros, incluyéndose entre los derechos laborales la armonización de las responsabilidades familiares y el trabajo;

Que, el artículo 10 de la Ley N° 26842 - Ley General de Salud, establece que toda persona tiene derecho a recibir una alimentación sana y suficiente para cubrir sus necesidades biológicas;

Que, el Reglamento de Alimentación Infantil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2006-SA, tiene como objetivo lograr una eficiente atención y cuidado de la alimentación de las niñas y niños hasta los veinticuatro (24) meses de edad, mediante acciones de promoción, protección y apoyo de la lactancia materna y orientación de prácticas adecuadas de alimentación complementaria;

Que, el artículo 1 y los incisos c) y n) del artículo 2 de la Ley N° 28542 - Ley de Fortalecimiento de la Familia, establecen que con el objeto de promover y fortalecer el desarrollo de la familia como fundamento de la sociedad y espacio fundamental para el desarrollo integral del ser humano, el Estado, entre otras políticas y acciones, promocionará las responsabilidades familiares compartidas entre el padre y la madre y promoverá el establecimiento de servicios de cuidado infantil en los centros laborales públicos y privados;

Que, el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM prevé las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional, estableciéndose en los incisos 6.2 y 6.4 del numeral 6) del artículo 2, en materia de inclusión, que es política nacional de obligatorio cumplimiento, entre otros, desarrollar programas destinados a reducir la mortalidad infantil, prevenir las enfermedades crónicas y mejorar la nutrición de los menores de edad, así como garantizar el respeto de los derechos de grupos vulnerables, erradicando toda forma de discriminación;

Que, en armonía con las normas mencionadas, el artículo 1 del Decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES dispuso que en todas las instituciones del sector público, en las cuales laboren veinte (20) o más mujeres en edad fértil, se cuente con un ambiente especialmente acondicionado y digno para que las mujeres extraigan su leche materna asegurando su adecuada conservación durante el horario de trabajo;

Que, posteriormente, con la Ley N° 29896 - Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna, se establece que en adelante la referida implementación se llevará a cabo no sólo en las instituciones del sector público sino también en las del sector privado, entendiéndose que para los efectos de dicha ley el lactario es un ambiente especialmente acondicionado y digno para que las madres trabajadoras extraigan su leche materna durante el horario de trabajo, asegurando su adecuada conservación; a cuyo efecto se ha facultado al Poder Ejecutivo para que a través del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, adecúe lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES a lo establecido en la referida Ley;

Que, en consecuencia, es necesario emitir el presente Decreto Supremo a fin de establecer mecanismos que permitan promover la conciliación entre la vida familiar y el trabajo, así como la promoción de la lactancia materna en el ámbito laboral, tanto en las instituciones de los sectores público y privado, a través de la implementación de lactarios institucionales como espacios adecuados y dignos para la extracción y conservación de la leche materna a favor de las mujeres que trabajan y de sus hijas e hijos en periodo de lactancia;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por Resolución Legislativa N° 23432; en la Convención sobre los Derechos del Niño, ratificada por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 25278; en la Ley N° 29158 - Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; en la Ley N° 29896 - Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna; en la Ley N° 28983 - Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; en el Código de los Niños y Adolescentes, aprobado por Ley N° 27337; en la Ley N° 26842 - Ley General de Salud; y en el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM;

DECRETA:

**Artículo 1.- Implementación de lactarios por centros de trabajo**

Los centros de trabajo del sector público y del sector privado, donde

laboren veinte (20) o más mujeres en edad fértil deben contar con un lactario, el cual, es un ambiente apropiadamente implementado para la extracción y conservación adecuada de la leche materna durante el horario de trabajo, que reúne las condiciones mínimas que garantizan su funcionamiento óptimo como son: privacidad, comodidad e higiene; así como el respeto a la dignidad y la salud integral de las mujeres beneficiarias, y la salud, nutrición, crecimiento y desarrollo integral del niño o niña lactante, hasta los dos primeros años de vida.

#### **Artículo 2.- El término institución en la Ley N° 29896**

Entiéndase el término institución establecido en el artículo 1 de la Ley N° 29896 como uno o más centros de trabajo de una misma entidad o unidad productiva.

#### **Artículo 3.- La Edad Fértil en el marco de la Ley N° 29896**

A efectos de la Ley N° 29896, se considera como mujeres en edad fértil a aquellas que se encuentran entre los 15 a 49 años de edad.

#### **Artículo 4.- Implementación de lactarios en los centros de trabajo con menos de veinte mujeres en edad fértil**

En los centros de trabajo con menos de veinte (20) mujeres en edad fértil, los empleadores podrán implementar lactarios; con las características que señala la Ley N° 29896 y el presente Decreto Supremo.

#### **Artículo 5.- De la ubicación del lactario**

El lactario debe estar alejado de áreas peligrosas, contaminadas, u otras que impliquen riesgo para la salud e integridad de las personas.

Excepcionalmente, en caso que existan justificaciones razonables y objetivamente demostrables, los empleadores podrán implementar el lactario en un ambiente que no se encuentre ubicado en el mismo espacio del centro de trabajo, siempre que aquél sea colindante, de fácil acceso y cumpla con todas las exigencias previstas legalmente, debiendo los empleadores brindar las facilidades del caso para su uso.

En este supuesto, el tiempo de uso mínimo del lactario establecido en el artículo 9 no comprenderá el tiempo que duren los desplazamientos.

#### **Artículo 6.- Deber de comunicar la implementación del lactario**

En cumplimiento de la Ley N° 29896, las instituciones públicas y privadas deberán comunicar la implementación del lactario al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, por escrito y dentro del plazo de diez (10) días hábiles

contados a partir del día siguiente de la implementación del mismo.

La comunicación antes señalada es exigible a toda institución del sector público o privado que se encuentra obligada a implementar un lactario.

#### **Artículo 7.- Características mínimas para la implementación del servicio de lactario**

Representan cualidades que distinguen el servicio y detallan los requerimientos básicos para ejercer las funciones de extracción y conservación de la leche materna:

7.1. **ÁREA:** Es el espacio físico para habilitar el servicio, el cual debe tener un mínimo de diez (10) metros cuadrados.

7.2. **PRIVACIDAD:** Al ser el lactario un ambiente de uso exclusivo para la extracción y conservación de la leche materna, deberá contar en su interior con elementos que permitan brindar la privacidad necesaria, tales como cortinas o persianas, biombos, separadores de ambientes, entre otros.

7.3. **COMODIDAD:** Debe contarse con elementos mínimos tales como: mesas, sillas y/o sillones con abrazaderas, dispensadores de papel toalla, dispensadores de jabón líquido, depósitos con tapa para desechos, entre otros elementos, que brinden bienestar y comodidad a las usuarias para la extracción y conservación de la leche materna.

7.4. **REFRIGERADORA:** El servicio de lactario deberá contar con una refrigeradora o friobar en buen estado de conservación y funcionamiento para la conservación exclusiva de la leche materna.

No se consideran lactarios aquellos espacios que carecen de refrigeradora o friobar.

7.5. **ACCESIBILIDAD:** El servicio de lactario deberá implementarse teniendo en cuenta las medidas de accesibilidad para toda madre, incluidas aquellas con discapacidad, conforme a la normativa vigente, en un lugar de fácil y rápido acceso para las usuarias, de preferencia en el primer o segundo piso de la institución; en caso se disponga de ascensor, podrá ubicarse en pisos superiores.

7.6. **LAVABO O DISPENSADOR DE AGUA POTABLE:** Todo lactario debe contar con un lavabo propio, o dispensador de agua potable y demás utensilios de aseo que permitan el lavado de manos, a fin de garantizar la higiene durante el proceso de extracción de la leche materna.

#### **Artículo 8.- Acciones específicas para el funcionamiento óptimo del servicio de lactario**

Conjunto de cualidades que facilitan el desarrollo sostenido del servicio a favor de las usuarias; a través de la promoción del servicio de lactario, la difusión de los beneficios de la lactancia materna, y la información o capacitación a favor de las usuarias, el personal y directivos o funcionarios de la institución pública o privada.

Las acciones para un funcionamiento óptimo del servicio de lactario son:

8.1. Promoción, información y/o capacitación sobre los beneficios de la lactancia materna, implementando estrategias para dar sostenibilidad al servicio.

8.2. Promoción del servicio de lactario.

8.3. Elaboración de Directivas internas o reglamentos internos para regular la implementación, mantenimiento, uso y acceso al servicio de lactario.

8.4. Implementación de un Registro de usuarias del servicio de lactario y registro de asistencia.

8.5. Instalación de letreros de señalización de la ubicación del lactario.

8.6. Instalación de letrero de identificación del área del lactario.

8.7. Higiene permanente del área ocupada por el servicio de lactario en cada turno de trabajo.

#### **Artículo 9.- Frecuencia y tiempo de uso del servicio de lactario**

El tiempo de uso del lactario durante el horario de trabajo no podrá ser inferior a una hora por día. Un tiempo de uso mayor se podrá establecer por decisión unilateral del empleador y estar contemplado en su Reglamento Interno de Trabajo o en su defecto en documento que expresamente señale esta situación, de común acuerdo entre la madre trabajadora y el empleador o bien, mediante convenio colectivo de trabajo. En los dos últimos casos deberá considerarse la certificación médica correspondiente.

La frecuencia y oportunidad del uso del lactario son determinadas por la madre trabajadora, observando el tiempo de uso de lactario vigente en la entidad empleadora.

El goce del permiso de la hora de lactancia establecido mediante la Ley N° 27240 y sus modificatorias es independiente del tiempo de uso del lactario que requieren las beneficiarias del referido servicio.

El Reglamento Interno de Trabajo o instrumento de similar naturaleza deberá señalar obligatoriamente el tiempo de uso del lactario aplicable en cada

institución, así como las condiciones que deben observarse en el uso del lactario en los centros de trabajo; considerando las normas mínimas anteriormente indicadas.

#### **Artículo 10.- Del Financiamiento en el sector público**

La aplicación de lo establecido en la presente norma se financia con cargo al presupuesto institucional de cada una de las entidades del sector público, en el marco de las leyes anuales de presupuesto y de la normativa vigente, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

#### **Artículo 11.- Reconocimiento público a instituciones amigas de la lactancia materna.**

Las instituciones públicas y privadas que cumplan satisfactoria y oportunamente con las disposiciones de la presente norma, serán públicamente reconocidas y calificadas como "Institución amiga de la lactancia materna".

La Comisión Multisectorial de Lactarios a que se refiere el artículo 14 diseñará los mecanismos y criterios para otorgar la calificación antes señalada, los mismos que serán aprobados mediante Resolución Ministerial del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

#### **Artículo 12.- Responsabilidad en el cumplimiento de la presente norma en las instituciones del sector público o privado.**

La responsabilidad en el cumplimiento de la presente norma recae en la institución empleadora. En el caso de las instituciones del sector público, dicha responsabilidad le corresponde a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

#### **Artículo 13.- Incumplimiento de las obligaciones en materia de lactarios**

En el caso de las instituciones del sector público que no cumplan con la implementación del servicio de lactario, la Comisión Multisectorial a que se refiere el artículo 14 procederá a efectuarles el requerimiento respectivo remitiendo copia del mismo al órgano de control institucional de la propia entidad a efectos de aplicar las medidas correctivas correspondientes.

En el caso de incumplimiento por parte de los empleadores del sector privado o del sector público cuyo régimen laboral es el de la actividad privada, la fiscalización estará a cargo del Sistema de Inspección de Trabajo conforme a las normas en la materia. Sin perjuicio de ello, en caso que en el ejercicio de sus funciones la Comisión Multisectorial a que se refiere el artículo 14 tomara conocimiento de un posible incumplimiento de las normas referidas a la implementación de lactarios dará cuenta de este hecho al órgano competente

del Sistema de Inspección del Trabajo.

#### **Artículo 14.- Comisión Multisectorial de Lactarios**

Constituir la Comisión Multisectorial de Lactarios de naturaleza permanente y adscrita al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, encargada de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley N° 29896 y el presente Decreto Supremo, la cual estará integrada por un (1) representante titular y un (1) alterno, del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) quien la presidirá, del Ministerio de Salud (MINSA), del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

Los representantes titulares y alternos de las instituciones públicas que conforman la Comisión Multisectorial de Lactarios serán acreditados mediante Resoluciones autoritativas; las designaciones deberán ser realizadas dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la publicación del presente Decreto Supremo.

El ejercicio o desempeño de los integrantes de la Comisión será ad honorem y a tiempo y dedicación parcial.

#### **Artículo 15.- Funciones de la Comisión Multisectorial de Lactarios**

Son funciones de la Comisión Multisectorial de Lactarios:

15.1. Proponer los Planes Anuales de Trabajo de la Comisión Multisectorial, en la cual se incorporen la programación de las visitas de seguimiento y monitoreo de los lactarios institucionales.

15.2. Proponer los instrumentos técnicos y directivas orientadas a facilitar las visitas de seguimiento y monitoreo.

15.3. Establecer mecanismos de seguimiento y monitoreo para el cumplimiento de la implementación y funcionamiento de los lactarios institucionales.

15.4. Elaborar Informes Anuales sobre la implementación de lactarios, en cumplimiento del artículo 16 del presente Decreto Supremo.

15.5. Coordinar con la Comisión Multisectorial de Promoción y Protección de la Lactancia Materna creada mediante Decreto Supremo N° 018-2008-SA acciones de promoción de la lactancia materna en los lactarios implementados en los centros de trabajo de las instituciones públicas y privadas.

15.6. Coordinar con instituciones públicas y privadas para establecer mecanismos que fortalezcan las acciones vinculadas al cumplimiento de la Ley

N° 29896 y el presente Decreto Supremo.

15.7. Emitir informes técnicos y brindar información en materia de su competencia.

15.8. Formular recomendaciones sobre acciones o medidas a adoptar, a las diversas instituciones públicas y privadas obligadas a implementar un lactario en sus centros de trabajo, conforme a lo señalado en el artículo 1 del presente Decreto Supremo.

15.9. Elaborar el proyecto de su reglamento interno así como sus modificaciones, para ser aprobados mediante Resolución Ministerial de la entidad que preside la Comisión Multisectorial.

15.10. Otras que tengan como finalidad coadyuvar al ejercicio de sus funciones.

#### **Artículo 16.- Informe Anual de la Comisión Multisectorial de Lactarios**

Al final de cada año la Comisión Multisectorial de Lactarios elevará un informe detallado de la implementación a nivel nacional de lo establecido en el presente Decreto Supremo, el cual será remitido a los titulares de las entidades que la integran; así como a la Comisión de la Mujer y Familia del Congreso de la República.

#### **Artículo 17.- De la Secretaría Técnica**

La Comisión Multisectorial de Lactarios contará con una Secretaría Técnica cuyas funciones serán asumidas por la Dirección de Fortalecimiento de las Familias de la Dirección General de la Familia y la Comunidad del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, y estará encargada de coordinar las acciones necesarias para el cumplimiento de las funciones de la Comisión Multisectorial.

Las principales funciones de la Secretaría Técnica son las siguientes:

- a) Preparar la documentación necesaria para el desarrollo de las sesiones de la Comisión.
- b) Remitir el acta de la sesión ordinaria o extraordinaria a los miembros de la Comisión.
- c) Preparar las convocatorias y los documentos que se requieren para las sesiones de la Comisión.
- d) Elaborar y mantener actualizado el directorio de los miembros de la Comisión.

- e) Llevar el Registro de asistencia de la Comisión.
- f) Llevar y actualizar la matriz de seguimiento de acuerdos de la Comisión.
- g) Sistematizar la información para la elaboración del Informe Anual sobre la implementación de lactarios en las instituciones públicas o privadas.
- h) Organizar y custodiar el archivo documentario de la Comisión.
- i) Entregar a los representantes de las entidades que conforman la Comisión copias de las actas de las sesiones.
- j) Otras que sean asignadas por la Presidencia de la Comisión o se incorporen en el Reglamento Interno de ésta última.

#### **Artículo 18.- Plazo de implementación**

El plazo para la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y privado es de noventa (90) días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación del presente Decreto Supremo en el diario oficial "El Peruano".

#### **Artículo 19.- Aprobación del Reglamento Interno**

La Comisión Multisectorial presentará su proyecto de Reglamento Interno a la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables para su aprobación, en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles computados a partir de la sesión de instalación.

#### **Artículo 20.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y los (las) Ministros(as) de Agricultura y Riego; del Ambiente; de Comercio Exterior y Turismo; de Cultura; de Defensa; de Desarrollo e Inclusión Social; de Economía y Finanzas; de Educación; de Energía y Minas; del Interior; de Justicia y Derechos Humanos; de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; de la Producción; de Relaciones Exteriores; de Salud; de Trabajo y Promoción del Empleo; de Transportes y Comunicaciones; y, de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

#### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA**

**Única.-** Modifíquese el artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, incorporando una nueva infracción grave en materia de relaciones laborales

Agréguese el numeral 24.20 al artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, en los siguientes términos:

#### **Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales**

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

24.20 El incumplimiento de las obligaciones relativas a la implementación de lactarios contenidas en la Ley N° 29896, así como en sus respectivas normas reglamentarias y complementarias."

#### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

#### **Única.- Derogación del Decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES**

Deróguese el Decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES a través del cual se dispuso la implementación de lactarios en instituciones del sector público donde laboren veinte o más mujeres en edad fértil.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los ocho días del mes de febrero del año dos mil dieciséis.

#### **OLLANTA HUMALA TASSO**

Presidente de la República

#### **PEDRO CATERIANO BELLIDO**

Presidente del Consejo de Ministros

#### **JUAN MANUEL BENITES RAMOS**

Ministro de Agricultura y Riego

#### **MANUEL PULGAR-VIDAL OTÁLORA**

Ministro del Ambiente

#### **MAGALI SILVA VELARDE-ÁLVAREZ**

Ministra de Comercio Exterior y Turismo

#### **DIANA ÁLVAREZ-CALDERÓN GALLO**

Ministra de Cultura

**JAKKE VALAKIVI ÁLVAREZ**

Ministro de Defensa

**PAOLA BUSTAMANTE SUÁREZ**

Ministra de Desarrollo e Inclusión Social

**ALONSO SEGURA VASI**

Ministro de Economía y Finanzas

**JAIME SAAVEDRA CHANDUVÍ**

Ministro de Educación

**ROSA MARÍA ORTIZ RÍOS**

Ministra de Energía y Minas

**JOSÉ LUIS PÉREZ GUADALUPE**

Ministro del Interior

**ALDO VÁSQUEZ RÍOS**

Ministro de Justicia y Derechos Humanos

**MARCELA HUAITA ALEGRE**

Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

**PIERO GHEZZI SOLÍS**

Ministro de la Producción

**ANA MARÍA SÁNCHEZ DE RÍOS**

Ministra de Relaciones Exteriores

**ANÍBAL VELÁSQUEZ VALDIVIA**

Ministro de Salud

**DANIEL MAURATE ROMERO**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**JOSÉ GALLARDO KU**

Ministro de Transportes y Comunicaciones

**FRANCISCO ADOLFO DUMLER CUYA**

Ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento



# RELACIONES INDUSTRIALES

**DISPONIENDO QUE LAS EMPRESAS QUE TENGAN MÁS DE 100 TRABAJADORES, DEBERÁN CONTAR CON UNA DEPENDENCIA QUE SE ENCARGUE DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES PARA LA ATENCIÓN DE LAS CUESTIONES LABORALES**

**DECRETO LEY N° 14371**

EL PRESIDENTE DE LA JUNTA DE GOBIERNO

POR CUANTO:

La Junta de Gobierno ha dado el siguiente Decreto-Ley:

LA JUNTA DE GOBIERNO

**CONSIDERANDO:**

Que es necesario promover y generalizar la aplicación de las técnicas modernas tendientes al mantenimiento y fomento de la armonía entre empleadores y trabajadores;

Que se viene observando deficiencias en la atención de los asuntos laborales, en los centros de trabajo que cuentan con numerosos servidores, por carecer de un servicio adecuado y permanente de relaciones industriales;

Estando a lo recomendado por la Mesa Redonda de Relaciones Industriales convocada por Resolución Ministerial N° 318 de 27 de febrero de 1962, con participación de representantes del Capital, del Trabajo y de funcionarios gubernamentales;

En uso de las facultades de que está investida;

**HA DADO EL SIGUIENTE DECRETO-LEY:**

**ARTÍCULO 1.-** Las empresas que tengan más de 100 trabajadores, entre obreros y empleados, deberán contar con una dependencia adecuada que se encargue de las relaciones industriales para la atención de las cuestiones laborales, en forma permanente.

**ARTÍCULO 2.-** Las mencionadas empresas informarán a la Autoridad de Trabajo de su respectiva jurisdicción, el nombre de la persona o personas encargadas del servicio de relaciones industriales a que se refiere el artículo 1, así como el título, diploma o calificación que ostente quien esté al frente de dicho servicio.

**ARTÍCULO 3.-** Los empleadores tendrán 90 días de plazo para dar cumplimiento a las disposiciones a que se contrae el presente Decreto Ley.

**ARTÍCULO 4.-** Los infractores de este Decreto-Ley serán pasibles de las sanciones previstas por las disposiciones laborales vigentes.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los doce días del mes de Enero de mil novecientos sesentitres.

**General de División RICARDO PÉREZ GODOY,**  
Presidente de la Junta de Gobierno.

**General de División NICOLÁS LINDLEY LÓPEZ,**  
Presidente de la Junta de Gobierno y Ministro de Guerra.

**Vice-Almirante JUAN FRANCISCO TORRES MATOS,**  
Presidente de la Junta de Gobierno y Ministro de Marina.

**Teniente General PEDRO VARGAS PRADA,**  
Presidente de la Junta de Gobierno y Ministro de Aeronáutica.

**Vice-Almirante LUIS EDGARDO LLOSA G.P.**  
Ministro de Relaciones Exteriores.

**General de Brigada GERMÁN PAGADOR BLONDET,**  
Ministro de Gobierno y Policía.

**General de División JUAN ORREGO AGUINAGA,**  
Ministro de Justicia y Culto.

**General de Brigada AUGUSTO VALDEZ OVIEDO**  
Ministro de Hacienda y Comercio.

**General de Brigada MÁXIMO VERÁSTEGUI IZURIETA,**  
Ministro de Fomento y Obras Públicas.

**Vice-Almirante FRANKLIN PEASE OLIVERA,**  
Ministro de Educación Pública.

**General de Brigada VÍCTOR SOLANO CASTRO,**  
Ministro de Salud Pública y Asistencia Social.

**Mayor General ALFONSO TERÁN BRAMBILLA,**  
Ministro de Agricultura.

**Mayor General JOSÉ GAGLIARDI SCHIAFFINO,**  
Ministro de Trabajo y Asuntos Indígenas.

POR TANTO:

Mando se imprima, publique, circule y se le dé el debido cumplimiento.

Lima, 12 de Enero de 1963.

**RICARDO PÉREZ GODOY**

**NICOLÁS LINDLEY LÓPEZ**

**JUAN FRANCISCO TORRES MATOS**

**REGLAMENTA LA LEY N° 14371 QUE NORMA LAS  
DEPENDENCIAS DE RELACIONES INDUSTRIALES EN LOS  
CENTROS DE TRABAJO CON MÁS DE 100 SERVIDORES**

**DECRETO SUPREMO N° 005**

El Presidente de la Junta de Gobierno,

Siendo necesario reglamentar el Decreto-Ley N° 14371;

**DECRETA:**

**ARTÍCULO 1.-** La dependencia a que se contrae el artículo 1 del Decreto-Ley N° 14371 funcionará con carácter permanente en el centro de trabajo de las empresas que tuvieren más de cien servidores.

**ARTÍCULO 2.-** Si la empresa obligada tuviere más de un centro de trabajo, la dependencia funcionará en el que tenga mayor número de servidores. En este caso, dicha dependencia deberá estar dotada de los medios adecuados para cumplir, respecto de los demás centros de trabajo, con las obligaciones señaladas en el artículo siguiente.

**ARTÍCULO 3.-** Dicha dependencia tendrá las funciones básicas siguientes:

- a) La atención de las reclamaciones que formulen los servidores sobre salarios y demás condiciones de trabajos legales y contractuales; y, el incumplimiento de disposiciones
- b) El fomento de la armonía y la colaboración entre la empresa y los servidores por todos los medios adecuados, tales como la administración salarial y de personal, la selección y entrenamiento del personal, las comunicaciones, la higiene y seguridad industriales y la asistencia social.

**ARTÍCULO 4.-** El Jefe de la dependencia deberá ser persona idónea y tendrá la autoridad y la responsabilidad necesaria para atender y resolver internamente o ante las Autoridades de Trabajo los asuntos de su competencia.

**ARTÍCULO 5.-** Las empresas están en la obligación de comunicar dentro del término de cuarenta y ocho horas, a la Autoridad de Trabajo de su respectiva jurisdicción, la información de que trata el artículo 2 del Decreto-Ley N° 14371, así como los cambios que se produzcan. La Autoridad de Trabajo, a su vez remitirá dichas comunicaciones al Departamento de Relaciones de Empresa de la Dirección General de Trabajo, con el fin de que se lleve un registro central, sin perjuicio del que deben llevar las autoridades locales de su propia jurisdicción.

**ARTÍCULO 6.-** Tratándose de las empresas que al tiempo de promulgar el Decreto Ley N° 14371 no estaban aún establecidas o, estándolo, no tenían más de cien servidores el plazo de noventa días a que se refiere dicho Decreto-Ley se contará a partir del momento en que hayan tenido o tuvieren ese número de servidores.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintitrés días del mes de abril de mil novecientos sesentitrés.

**NICOLÁS LINDLEY LÓPEZ**

**UNA ASISTENTA SOCIAL FORMARÁ PARTE DEL SERVICIO DE  
RELACIONES INDUSTRIALES DE ACTIVIDAD PRIVADA**

**DECRETO SUPREMO N° 009**

**CONSIDERANDO:**

Que el Decreto Supremo N° 005 de fecha 23 de Abril de 1963 reglamento del Decreto-Ley N° 1437 entre las funciones básicas del Servicio de Relaciones Industriales que deben sostener las empresas de la actividad privada, la asistencia social como medio para lograr el fomento de la armonía y de la colaboración entre la empresa y sus servidores;

Que es conveniente adoptar las medidas necesarias para que el servicio de Relaciones Industriales cuente con la asistencia social que se encargue de las labores propias de su especialidad:

**DECRETA:**

**ARTÍCULO 1.-** Las empresas de la actividad privada comprendidas dentro de los alcances del Decreto Ley N° 14371 incorporarán en el Servicio de Relaciones Industriales, una Asistente Social diplomada, que se encargará de efectuar las labores propias de su especialidad a favor de los trabajadores del respectivo Centro de Trabajo, con sujeción a las disposiciones de la materia o instrucciones de su principal.

**ARTÍCULO 2.-** Las empresas obligadas por el presente Decreto, deberán comunicar dentro de 60 días a partir de la fecha a la Autoridad de Trabajo correspondiente, el nombre de la Asistente Social a la que hubieran encargado la función a la que se contrae el artículo anterior, para su registro en el Libro que con tal objeto llevarán las Zonas de Trabajo respectivas en provincias y el Servicio de Relaciones Industriales de la Capital.

**ARTÍCULO 3.-** El Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas por intermedio del Servicio de Relaciones Industriales suministrará la información pertinente acerca de las actividades propias de esta especialidad, que deba ponerse en práctica por las empresas para el mejor cumplimiento del presente Decreto.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los doce días del mes de julio de mil novecientos sesenticinco.

**FERNANDO BELAÚNDE TERRY**

**FRANK GRIFFITHS E.**



# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**ESTABLECEN EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, QUE  
DETERMINE LAS CONDICIONES QUE DEBEN SUJETARSE LOS  
EMPLEADORES Y TRABAJADORES EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS  
PRESTACIONES**

**DECRETO SUPREMO N° 039-91-TR**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que, por Resolución Suprema de 20 de agosto de 1956, se estableció la obligación de los empleadores, que ocupen 100 o más trabajadores de contar con un Reglamento Interno que contenga las normas destinadas a fomentar y mantener la armonía entre trabajadores y empleadores, y a señalar las atribuciones y acciones del personal jerárquico con relación a los trabajadores;

Que, por Resolución Ministerial N° 221-86-TR de 19 de mayo de 1986, se establecen trámites especiales para los efectos de la aprobación del Reglamento Interno;

Que, por Decreto Supremo N° 003-A-87-TR de 1 de abril de 1987, se determina un procedimiento para la revisión de los Reglamentos Internos de Trabajo, derogándose el Decreto Supremo de 09 de mayo de 1939;

Que, el Decreto Legislativo 757, Ley Marco para el Crecimiento de la Inversión Privada, determina que los Ministerios están obligados a aprobar normas legales destinadas a unificar, reducir y simplificar drásticamente los procedimientos y trámites administrativos que se sigan ante la respectiva entidad;

Que, estando a lo previamente establecido resulta necesario establecer la normatividad, que regule la aprobación, modificación y revisión de los Reglamentos Internos; teniéndose en cuenta, asimismo los alcances de la Ley de Simplificación Administrativa 25035 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 070-89-PCM, así como la competencia asignada a las Autoridades Judiciales, según lo dispone el Decreto Legislativo 767, Ley Orgánica del Poder Judicial;

De conformidad con lo dispuesto en los incisos 11) y 26) del Artículo 211 de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

**Artículo 1.-** El Reglamento Interno de Trabajo, determina las condiciones a que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones.

**Artículo 2.-** El Reglamento Interno de Trabajo, deberá contener las principales disposiciones que regulan las relaciones laborales, entre ellas:

- a) Admisión o ingreso de los trabajadores;
- b) Las jornadas y horarios de trabajo; tiempo de la alimentación principal;
- c) Normas de control de asistencia al trabajo;
- d) Normas de permanencia en el puesto conteniendo: permisos, licencias e inasistencias;
- e) Modalidad de los descansos semanales;
- f) Derechos y obligaciones del empleador;
- g) Derechos y obligaciones del trabajador;
- h) Normas tendientes al fomento y mantenimiento de la armonía entre trabajadores y empleadores;
- i) Medidas disciplinarias;
- j) Persona o dependencia encargada de atender los asuntos laborales y la tramitación de los mismos;
- k) 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, e indicaciones para evitar accidentes u otros riesgos profesionales, así como las instrucciones respectivas para prestar los primeros auxilios;
- l) Las demás disposiciones que se consideren convenientes de acuerdo a la actividad de la empresa.

**Artículo 3.-** Están obligados a contar con Reglamento Interno de Trabajo todo empleador que ocupe más de cien (100) trabajadores.

**Artículo 4.-** Para los efectos de la aprobación del Reglamento Interno, los empleadores presentarán a la Autoridad Administrativa de Trabajo tres (3) ejemplares, los que quedarán automáticamente aprobados a su sola presentación. Igual procedimiento se seguirá en el caso de modificación.

El empleador está obligado a hacer entrega a los trabajadores de un ejemplar del Reglamento Interno de Trabajo o su modificación, presentado a la Autoridad competente, dentro de los cinco (5) días naturales de producido el referido acto.

**Artículo 5.-** Los trabajadores, que consideren que las normas del Reglamento violan disposiciones legales o convencionales vigentes en el centro de trabajo, podrán accionar judicialmente.

**Artículo 6.-** Derógase el Decreto Supremo N° 003-A-87-TR del 1 de abril de 1987, y la Resolución Suprema de 20 de agosto de 1956. Déjese sin efecto la Resolución Ministerial N° 221-86-TR de 19 de mayo de 1986.

**Artículo 7.-** El presente Decreto Supremo entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

#### DISPOSICION TRANSITORIA

Los expedientes administrativos que se encuentran en trámite, relativos a la aprobación, modificación, o revisión de Reglamentos Internos de Trabajo, se tendrán por concluidos en el estado en que se encuentren a partir de la vigencia del presente Decreto Supremo. Los empleadores se adecuarán a las normas del presente dispositivo, en un plazo de ciento veinte (120) días a partir de la vigencia del presente Decreto Supremo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los treinta días del mes de Diciembre de mil novecientos noventa y uno.

**ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI**

Presidente Constitucional de la República

**ALFONSO DE LOS HEROS PEREZ ALBELA**

Presidente del Consejo de Ministros y Ministro de Trabajo y Promoción Social

# PLANILLAS

**NORMAS REGLAMENTARIAS RELATIVAS A OBLIGACIÓN DE LOS  
EMPLEADORES DE LLEVAR PLANILLAS DE PAGO**

DECRETO SUPREMO N° 001-98-TR

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA****CONSIDERANDO:**

Que, por Decreto Supremo N° 015-72-TR de 28 de setiembre de 1972, se establecieron las disposiciones relativas a la obligación de los empleadores de llevar libro de planillas de pago de remuneraciones y otros derechos sociales de sus trabajadores;

Que, desde la vigencia del acotado Decreto Supremo, se han producido modificaciones sustanciales en nuestro ordenamiento laboral y avances tecnológicos que hacen necesaria la expedición de un nuevo marco legal sobre la materia, cautelando los derechos de los trabajadores;

En uso de las facultades conferidas por el inciso 8) del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

**DE LA OBLIGACION DE LLEVAR PLANILLAS DE PAGO**

**Artículo 1.-** Los empleadores cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada y las cooperativas de trabajadores, con relación a sus trabajadores y socios trabajadores, están obligados a llevar Planillas de Pago, de conformidad con las normas contenidas en el presente Decreto Supremo.

Toda referencia al término empleador en el presente Decreto Supremo comprende a las cooperativas de trabajadores y el término trabajador a los socios trabajadores. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 017-2001-TR publicado el 07 de junio de 2001.*

**Artículo 2.-** Las planillas podrán ser llevadas, a elección del empleador, en libros, hojas sueltas o microformas.

De elegirse el uso de microformas, será de aplicación el Decreto Legislativo

Nº 681, sus modificatorias, normas complementarias y reglamentarias.

**Artículo 3.-** Los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las setentidós (72) horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado sujeto a modalidad o a tiempo parcial.

**Artículo 4.-** Es facultad del empleador llevar más de una Planilla de Pago, en función a la categoría, centro de trabajo o cualquier otra pauta que considere conveniente, dentro de un criterio de razonabilidad.

Las planillas de diferentes centros de trabajo de una misma empresa, podrán ser centralizadas y llevadas en cualquiera de ellos. En este caso cada centro de trabajo deberá contar con una copia simple de las planillas que les correspondan y de las boletas de pago a que se refiere el Artículo 18 del presente Decreto Supremo, siempre que se encuentre en una circunscripción territorial distinta al de la Autoridad Administrativa de Trabajo que autorizó la planilla centralizada. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo Nº 017-2001-TR, publicado el 07 de junio de 2001.*

**Artículo 5.-** Cuando el empleador opte por llevar sus planillas mediante microformas, deberá utilizar un medio físico de almacenamiento de información que no permita ser regrabado y que sea individualmente indentificable.

## DE LA AUTORIZACION DE LAS PLANILLAS

### Del Libro de Planillas u Hojas Seltas

**Artículo 6.-** El libro de planillas o las hojas sueltas correspondientes, serán autorizadas previamente a su utilización por la Autoridad Administrativa de Trabajo del lugar donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.

En caso de empresas que cuentan con más de un centro de trabajo en diferentes lugares, se podrá solicitar la autorización en cualquiera de ellos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 4. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo Nº 017-2001-TR, publicado el 07 de junio de 2001.*

**Artículo 7.-** Para efectos de la autorización del libro de planillas, así como de las hojas sueltas, el empleador presentará una solicitud, adjuntando copia del comprobante de información registrada conteniendo el Registro Unico del Contribuyente (RUC) y el libro de planillas de pago u hojas sueltas a ser autorizados, debidamente numerados.

La Solicitud debe consignar los siguientes datos:

a) Nombre o razón social y domicilio del empleador;

- b) Nombre del representante legal del empleador y número de su documento de identidad;
- c) Número de RUC del empleador;
- d) Dirección del centro de trabajo;
- e) Número de folios del libro o de las hojas sueltas a ser autorizados;
- f) De tener más de un centro de trabajo y haberse optado por la centralización de planillas, según el Artículo 4 , la dirección de los centros de trabajos incluidos en ella y el lugar donde se encuentren los originales de las planillas y los duplicados de las boletas de pago.
- g) Tipo de planilla a autorizar conforme al primer párrafo del Artículo 4 del presente Decreto Supremo.

Para efectos de la autorización del segundo libro o posteriores, así como de las hojas sueltas, el empleador adjuntará a su solicitud el libro de planillas anterior debidamente autorizado o en el caso de hojas sueltas, la autorización anterior y la última hoja trabajada, dejando constancia la Autoridad Administrativa de Trabajo de su conclusión, cumpliendo además con los requisitos establecidos en el párrafo anterior. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo Nº 017-2001-TR, publicado el 07 de junio de 2001.*

**Artículo 8.-** Recibida la solicitud en la forma indicada en el artículo anterior, la Autoridad Administrativa de Trabajo procederá a sellar la primera hoja del libro de planilla de pago o de las hojas sueltas, indicando en ella el nombre o razón social del empleador, número de RUC, dirección del centro de trabajo, tipo de planilla, número de registro de autorización, número de folios autorizados y fecha de la autorización. En el caso de segundo libro o posteriores se indicará el número de libro, de tratarse de hojas sueltas la numeración correlativa correspondiente. Si el empleador opta por llevar sus planillas en hojas sueltas, la Autoridad Administrativa de Trabajo sellará cada una de ellas, pudiendo utilizar cualquier otro medio técnico que considere conveniente.

De haber optado el empleador por la centralización de planillas, se dejará constancia de este hecho en la autorización correspondiente. De tener el empleador planillas autorizadas en distintos centros de trabajo, podrá centralizarlas en uno de ellos, previo cierre de las planillas de los otros centros de trabajo y solicitud dirigida a la Autoridad Administrativa de Trabajo del lugar donde se procederá a centralizar.

El cambio de los datos consignados en la autorización debe ser comunicado por el empleador a la Autoridad Administrativa de Trabajo, adjuntando la documentación sustentatoria. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 017-2001-TR, publicado el 07 de junio de 2001.

**Artículo 9.-** En los lugares donde no haya Autoridad Administrativa de Trabajo, serán los Jueces de Paz Letrados respectivos, quienes autorizarán los libros de planillas y las hojas sueltas, en la forma indicada en el Artículo 8 del presente Decreto Supremo.

#### De las Microformas

**Artículo 10.-** La autorización del uso de microformas necesariamente estará a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo, siendo en este caso aplicable lo dispuesto en la parte pertinente del tercer párrafo del Artículo 6 del presente Decreto Supremo.

**Artículo 11.-** La solicitud de autorización para llevar planillas en microforma deberá contener los datos a que se refiere el Artículo 7, en cuanto fuere aplicable y además deberá indicar con precisión el número de código, serie u otra referencia análoga que permita identificar individualmente el medio físico a ser utilizado. Asimismo, deberá adjuntar el certificado de idoneidad técnica expedido por el organismo competente, de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 6 del Decreto Legislativo N° 681, modificado por la Ley N° 26612 o norma que la sustituya.

En este caso, la Autoridad Administrativa de Trabajo emitirá resolución expresa precisando la identificación del medio físico autorizado, el cual no podrá ser sustituido por el empleador sin autorización previa, así como la vigencia de la autorización otorgada, la cual estará en relación con el plazo de validez del certificado de idoneidad técnica. (\*)

(\*) Segundo párrafo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 017-2001-TR publicado el 07 de junio de 2001.

**Artículo 12.-** El empleador que opte por llevar sus planillas en microformas será responsable de proporcionar los equipos y sistemas idóneos, a fin de que la Autoridad Administrativa de Trabajo o la autoridad competente, de requerirlo, puedan revisar el contenido de las planillas.

#### DEL CONTENIDO DE LAS PLANILLAS

**Artículo 13.-** Al inicio del libro de planillas, de la hoja suelta o de la microforma, deberá registrarse por una sola vez, dentro del plazo establecido en el Artículo 3, la siguiente información referida a cada trabajador:

a) Nombre completo, sexo y fecha de nacimiento;

b) Domicilio;

c) Nacionalidad y documento de identidad;

d) Fecha de ingreso o reingreso a la empresa;

e) Cargo u ocupación;

f) Número de registro o código de asegurado o afiliado a los Sistemas Previsionales correspondientes; y,

g) Fecha de cese.

De agotarse la disponibilidad de espacio para esta información, podrán utilizarse nuevas hojas, sin necesidad de que estas sean autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

**Artículo 14.-** Las planillas, además del nombre y apellidos del trabajador, deberán consignar por separado y según la periodicidad de pago, los siguientes conceptos:

a) Remuneraciones que se abonen al trabajador tomando en consideración para este efecto, lo previsto en el Artículo 6 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR;

b) Número de días y horas trabajadas;

c) Número de horas trabajadas en sobretiempo;

d) Deducciones de cargo del trabajador por concepto de tributos, aportes a los Sistema Previsionales, cuotas sindicales, descuentos autorizados u ordenados por mandato judicial y otros conceptos similares.

e) Cualquier otro pago que no tenga carácter remunerativo, según el Artículo 7 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral;

f) Tributos y aportes de cargo del empleador;

g) Cualquier otra información adicional que el empleador considere conveniente.

Asimismo, se registrará la fecha de salida y retorno de vacaciones, salvo que por la naturaleza del trabajo o por el tiempo trabajado sólo hubiera lugar al pago de la remuneración vacacional.

**Artículo 15.-** Tratándose de trabajadores que perciban una remuneración integral cuyo abono sea pactado con periodicidad superior a un mes, el

empleador deberá registrar mensualmente en la planilla, el importe de la alícuota correspondiente a cada mes de labores.

**Artículo 16.-** La rectificación de cualquier error o la omisión de información en las planillas se hará constar en la hoja siguiente a la última utilizada, debiendo expedirse una boleta que contenga la información rectificadora u omitida, la misma que deberá ser firmada por el trabajador, no aplicándose lo dispuesto en el tercer párrafo del Artículo 19 del presente Decreto Supremo. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 017-2001-TR, publicado el 07 de junio de 2001.

### DE LAS PLANILLAS DE PAGO DE LOS TRABAJADORES DE CONSTRUCCION CIVIL

**Artículo 17.-** Las planillas de las empresas que desarrollan actividades de construcción civil, podrán ser llevadas por cada obra o en conjunto para varias obras, conforme al Artículo 4 del presente Decreto Supremo.

En dichas planillas deberá indicarse el nombre o razón social del empleador, ya sea contratista o subcontratista y el nombre del propietario de la obra, salvo que éste sea el empleador, en cuyo caso se indicará que reúne ambas calidades.

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 referidas en el Artículo 18 del presente Decreto Supremo, 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.

### DEL PAGO DE LA REMUNERACIÓN Y ENTREGA DE LA BOLETA DE PAGO

**Artículo 18.-** El pago de la remuneración podrá ser efectuado directamente por el empleador o por intermedio de terceros, siempre que en este caso permita al trabajador disponer de aquella en la oportunidad establecida, en su integridad y sin costo alguno.

Si el pago por terceros se efectúa a través de las empresas del sistema financiero, los trabajadores tendrán derecho de elegir aquella donde se efectuarán los depósitos, conforme a las siguientes reglas:

1. Al inicio de la relación laboral el trabajador comunicará al empleador, dentro de los diez (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. 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 ubique el centro laboral en el

que preste servicios el trabajador.

2. Durante la vigencia de la relación laboral el trabajador podrá comunicar al empleador, dentro de los primeros diez (10) días hábiles del mes correspondiente al pago de la remuneración, el cambio de la empresa del sistema financiero y la indicación del número de cuenta.

3. Cualquier acto de injerencia por parte del empleador en la libre elección del trabajador, son infracciones muy graves sancionables por la inspección del trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806, o norma que la sustituya.

El pago de la remuneración se acredita con la boleta de pago firmada por el trabajador o con la constancia respectiva, cuando aquél se haga a través de terceros, sin perjuicio de la entrega de la boleta correspondiente dentro del plazo establecido en el artículo siguiente, o mediante el empleo de tecnologías de la información y comunicación. 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 contiene los mismos datos que figuran en las correspondientes planillas.

En los casos que el empleador cuente con menos de cien trabajadores, la boleta de pago deberá ser sellada y firmada por el empleador o su representante legal. En los casos en que se 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 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (\*)

(\*) Último párrafo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 009-2011-TR, publicado el 23 de julio de 2011, el cual entrará en vigencia a partir de la implementación del Registro de Firmas.

**Artículo 19.-** La boleta de pago será entregada al trabajador a más tardar el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago. El duplicado de la boleta de pago quedará en poder del empleador. 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. Alternativamente y, 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, siempre y cuando se deje debida constancia de su emisión por parte del empleador y se garantice su efectiva recepción por parte del trabajador.

En ambos casos, corresponderá al empleador la carga de la prueba respecto al pago de la remuneración y la entrega de la boleta de pago al trabajador. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 009-2011-TR, publicado el 23 de julio de 2011.

**Artículo 20.-** La firma del trabajador en la boleta de pago o la confirmación de su recepción electrónica, no implica renuncia por éste a cobrar las sumas que considere le corresponden y no figuran en la boleta. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 009-2011-TR, publicado el 23 de julio de 2011.

#### **DE LA OBLIGACIÓN DE CONSERVAR LAS PLANILLAS Y LAS BOLETAS DE PAGO**

**Artículo 21.-** 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 22.-** 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.

#### **DEL CIERRE DE PLANILLAS**

**Artículo 23.-** Se considerarán cerradas las planillas en la fecha en que el empleador lo comunique a la Autoridad Administrativa de Trabajo, adjuntando copia de la última planilla utilizada e indicando el motivo del cierre. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 017-2001-TR publicado el 07 de junio de 2001.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y COMPLEMENTARIAS**

**Primera.-** El presente Decreto Supremo entrará en vigencia a partir del 1 de febrero de 1998, fecha a partir de la cual quedará derogado el Decreto Supremo N° 015-72-TR así como todas las demás disposiciones que se opongan al presente Decreto Supremo.

**Segunda.-** El uso de las planillas a través de microformas, estará supeditado a la expedición de las normas reglamentarias por el Sector competente, de conformidad con el Artículo 6 del Decreto Legislativo N° 681, modificado por la Ley N° 26612.

**Tercera.-** Conservan su valor y efectos hasta el 30 de junio de 1998 las planillas autorizadas con fecha anterior a la vigencia de este Decreto Supremo, salvo que el empleador quiera darlas por terminadas antes y solicitar la autorización de nuevas planillas de conformidad con el presente dispositivo legal.

**Cuarta.-** En el caso de los trabajadores del hogar no existe la obligación de llevar las planillas a que se refiere el presente Decreto Supremo. La prueba de pago de los derechos que les corresponden, se rige por las disposiciones específicas.

**Quinta.-** La libertad del trabajador de elegir la empresa del sistema financiero para el depósito de sus remuneraciones regulado en el artículo 18 de la presente norma, se aplica progresivamente a los trabajadores del Sector Público, cualquiera sea su régimen, conforme lo disponga el Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección Nacional del Tesoro Público. (\*)

(\*) Disposición incorporada por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 003-2010-TR, publicado el 15 de abril de 2010.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinte días del mes de enero de mil novecientos noventa y ocho.

**ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI**

Presidente Constitucional de la República

**JORGE GONZALEZ IZQUIERDO**

Ministro de Trabajo y Promoción Social

**ESTABLECEN DISPOSICIONES RELATIVAS AL USO DEL  
DOCUMENTO DENOMINADO "PLANILLA ELECTRÓNICA"**

**DECRETO SUPREMO Nº 018-2007-TR**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE es el ente rector en materia de trabajo y de empleo, que entre otras acciones normativas, regula la forma en que se podrán llevar las planillas de pago del régimen laboral de la actividad privada; e igualmente es competente para requerir información en materia de empleo y seguridad social en el sector público y privado;

Que, asimismo, según el inciso d) del artículo 4 de la Ley Nº 27711 el mencionado ente tiene como finalidad, entre otras, supervisar, mediante la inspección del trabajo, el cumplimiento de las normas laborales de los regímenes laborales privado y público, y desde el subsector empleo establecer sistemas de generación de información en materia de empleo, formación profesional y protección social;

Que, de otro lado, un aspecto sustancial en la modernización del Estado es la innovación tecnológica como factor clave para el fortalecimiento de la actuación institucional, la mejora del servicio público y la reducción de los costos de transacción originados por los diversos procedimientos administrativos existentes;

Que, en consideración a ello, a fin de reducir los costos en que incurren los empleadores en el llevado de sus planillas en las formas previstas por el Decreto Supremo Nº 001-98-TR, administrar con mayor eficiencia la información contenida en dichos documentos, y optimizar la fiscalización laboral, se ha estimado conveniente establecer el llevado de un documento denominado "Planilla Electrónica" a través de medios electrónicos; que entre otras finalidades, reemplace a las planillas llevadas a través de los medios convencionales;

Que, en el marco de la reforma de la administración pública, la Ley Nº 27444

- Ley del Procedimiento Administrativo General contempla la figura del encargo de gestión, a través del cual la realización de actividades de carácter material, técnico o de servicios de competencia de un órgano puede ser encargada a otros órganos o entidades por razones de eficacia, o cuando la encargada posea los medios idóneos para su desempeño por sí misma;

Que, en atención a ello, y considerando que en la actualidad, la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT cuenta con una infraestructura informática que, entre otros, garantiza la seguridad y confidencialidad de la presentación de las declaraciones tributarias a través de medios electrónicos, se ha estimado conveniente encargar a dicha entidad la recepción del documento denominado "Planilla Electrónica", de forma tal que, entre otros, se garantice la seguridad y confidencialidad de la presentación de dicho documento; y,

En uso de las facultades conferidas por el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

**Artículo 1.- Definiciones**

Para los fines del presente Decreto Supremo se entiende por:

**a) 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 Nº 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:

- i) Pague pensiones de jubilación, cesantía, invalidez y sobrevivencia u otra pensión, cualquiera fuere el régimen legal al cual se encuentre sujeto.
- ii) Contrate a un prestador de servicios, en los términos definidos en el presente Decreto Supremo.
- iii) Contrate a un personal en formación - modalidad formativa laboral y otros, en los términos definidos en el presente Decreto Supremo.

- iv) 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.
- v) Recibe, por destaque o desplazamiento, los servicios del personal de terceros.
- vi) 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.

**b) 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.

**c) 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.

**d) Prestador de servicios:**

Persona natural que:

- i) 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.
- ii) 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.
- iii) 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.

**e) Personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros:**

Persona natural:

1) Que se encuentra bajo alguna de las Modalidades Formativas Laborales reguladas por la Ley N° 28518 o cualquier otra ley especial.

2) Que se encuentra bajo la modalidad de Secigra Derecho, regulada por el Decreto Ley N° 26113.

**f) 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.

**g) 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.

**h) 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.

**i) 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. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 015-2010-TR, publicado el 18 de diciembre de 2010; vigente el 1 de agosto de 2011, salvo lo referido a la implementación de T-Registro en el caso de los derechohabientes, así como la utilización de la información del T-Registro por parte de la SUNAT respecto a dichos sujetos, supuestos en los cuales

las disposiciones que los regulan entran en vigencia el 1 de febrero de 2011.

#### **j) Alta en el Registro:**

Incorporar en el T-REGISTRO al trabajador, pensionista, prestador de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabiente. En el caso del prestador de servicios a que se refiere el numeral i) del literal d) del artículo 1 del presente Decreto Supremo, la inscripción se efectúa a través del PLAME. (\*)

(\*) *Literal incorporado por el artículo 4 del Decreto Supremo N° 008-2011-TR, publicado el 05 de junio de 2011, vigente a partir del 01 de agosto de 2011.*

#### **k) Baja en el Registro:**

Dar por finalizada en el T-REGISTRO la condición de trabajador, pensionista, prestador de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabiente. (\*)

(\*) *Literal incorporado por el artículo 4 del Decreto Supremo N° 008-2011-TR, publicado el 05 de junio de 2011, vigente a partir del 01 de agosto de 2011.*

#### **Artículo 2.- Ámbito de aplicación**

Se encuentran obligados a llevar la Planilla Electrónica y presentarla ante el MTPE, los Empleadores que cumplan con alguno de los siguientes supuestos:

- a) Cuenten con uno (1) o más trabajadores, con excepción de aquellos empleadores que efectúen la inscripción ante el Seguro Social de Salud (ESSALUD) mediante la presentación del Formulario N° 402 "Retenciones y contribuciones sobre remuneraciones", siempre que estos últimos no tengan más de tres (3) trabajadores. (\*)

(\*) *Literal conforme a la modificación establecida por el artículo 4 del Decreto Supremo N° 008-2011-TR, publicado el 05 de junio de 2011, vigente a partir del 01 de agosto de 2011.*

- b) Cuenten con uno (1) o más prestadores de servicios y/o personal de terceros.
- c) Cuenten con uno (1) o más trabajadores o pensionistas que sean asegurados obligatorios del Sistema Nacional de Pensiones.
- d) Cuando estén obligados a efectuar alguna retención del Impuesto a la Renta de cuarta o quinta categoría.
- e) Tengan a su cargo uno (1) o más artistas, de acuerdo con lo previsto en la Ley N° 28131.
- f) Hubieran contratado los servicios de una Entidad Prestadora de Salud - EPS u otorguen servicios propios de salud conforme lo dispuesto en la Ley N° 26790, normas reglamentarias y complementarias.

- g) Hubieran suscrito con el Seguro Social de Salud - EsSalud un contrato por Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
- h) Gocen de estabilidad jurídica y/o tributaria.
- i) Cuenten con uno (1) o más prestadores de servicios - modalidad formativa.

A tal efecto, la Planilla Electrónica se considera presentada ante el MTPE en la fecha en que los empleadores envíen a través del medio informático la Planilla Electrónica a la SUNAT.

Mediante Resolución de Superintendencia, la SUNAT podrá modificar y/o ampliar el universo de obligados a llevar la Planilla Electrónica.

#### **Artículo 3.- Del encargo de gestión a la SUNAT**

Encárguese a la SUNAT recibir la Planilla Electrónica a ser remitida a través de medios electrónicos por parte de los empleadores. A tal efecto, la SUNAT podrá emitir normas que regulen la forma y condiciones del soporte electrónico de dicha planilla, así como las de su envío.

Una vez efectuado el envío de la Planilla Electrónica a la SUNAT, esta entidad pondrá a disposición del MTPE dicho documento de acuerdo a un procedimiento que será regulado mediante Resolución Ministerial de dicho Ministerio.

#### **Artículo 4.- Contenido de la Planilla Electrónica**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en coordinación con la SUNAT, elaborará y aprobará, mediante Resolución Ministerial:

- a) La información de la Planilla Electrónica.
- b) Las Tablas Paramétricas.
- c) La estructura de los archivos de importación, así como los instrumentos que resulten necesarios para el uso de la Planilla Electrónica.

La SUNAT podrá efectuar las modificaciones posteriores de los rubros establecidos en el primer párrafo del presente artículo, mediante Resolución de Superintendencia, previa coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En el caso de las tablas paramétricas, éstas podrán ser actualizadas y publicadas en los portales institucionales, previa comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo. (\*)

(\*) *Párrafo modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 003-2012-TR, publicado el 28 de febrero de 2012.*

**“Artículo 4-A.- Registro de Información Laboral (T-REGISTRO)”**

El empleador deberá registrarse, así como a sus trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - modalidad formativa laboral y otros, personal de terceros y derechohabientes, de acuerdo a los siguientes plazos:

**a) Trabajador, prestador de servicios a que se refiere el numeral ii) del literal d) del artículo 1 del presente Decreto Supremo, personal en formación - modalidad formativa laboral y otros, y personal de terceros:** dentro del día en que se produce el ingreso a prestar sus servicios, independientemente de la modalidad de contratación y de los días laborados.

Excepcionalmente:

- En el caso del prestador de servicios a que se refiere el numeral i) del literal d) del artículo 1 del presente Decreto Supremo, el registro se efectúa en el PLAME.
- En el caso del prestador de servicios a que se refiere el numeral iii) del literal d) del artículo 1 del presente Decreto Supremo, el registro se efectúa hasta el día de vencimiento o presentación de la declaración de los aportes a ESSALUD.

**b) Pensionista:** el primer día hábil del mes siguiente a aquél en que se pagó o se puso a disposición la primera pensión afecta, sea provisional o definitiva. (\*)

*(\*) Literal modificado por el artículo 4 del Decreto Supremo N° 008-2011-TR, publicado el 05 junio 2011, vigente a partir del 01 de agosto de 2011.*

**c) Derechohabientes:** el primer día hábil siguiente a la comunicación que efectúe el trabajador, pensionista y prestador de servicios a que se refiere el numeral iii) del inciso d) del artículo 1 al empleador, respecto de sus derechohabientes.

Sin perjuicio de los plazos señalados, el empleador podrá realizar el registro en oportunidad anterior a las fechas señaladas.

El empleador deberá registrar sus datos de manera previa al registro de los sujetos señalados en los literales a), b) y c) del primer párrafo.

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.

La baja de los sujetos registrados deberá ser efectuada 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.

El empleador debe entregar a los trabajadores, prestadores de servicios a que se refieren los numerales ii) y iii) del literal d) del artículo 1 del presente Decreto Supremo, la constancia de alta, modificación o actualización, así como de baja que se efectúe en el T-REGISTRO, de acuerdo a los siguientes plazos:

- a) Alta en el Registro:** el día hábil siguiente del inicio de la prestación de servicios.
- b) Modificación o actualización de datos:** dentro de los quince (15) días calendarios siguientes a la fecha en que se produjo la modificación o actualización.
- c) Baja en el Registro:** solo en aquellos casos que sea solicitado, ésta se deberá entregar dentro de los dos (02) días calendario siguiente de la fecha en que se presentó 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.

La Autoridad Administrativa de Trabajo podrá solicitar a los empleadores, con carácter general o particular y en las condiciones y plazos que aquella determine, la actualización total de sus datos y condición de empleador, así como los datos contenidos en el T-REGISTRO. (\*)

*(\*) Párrafo modificado por el artículo 4 del Decreto Supremo N° 008-2011-TR, publicado el 05 de junio de 2011, vigente a partir del 01 de agosto de 2011.*

La obligación de registrar, a que se refiere el presente artículo, se efectúa a través de los medios informáticos que establezca la SUNAT.

La información del T-REGISTRO podrá ser actualizada, modificada o dada de baja de oficio de manera automática, por parte de la SUNAT, cuando: (\*)

*(\*) Párrafo modificado por el artículo 4 del Decreto Supremo N° 008-2011-TR, publicado el 05 de junio de 2011, vigente a partir del 01 de agosto de 2011.*

1) Los sujetos inscritos en T-Registro hayan actualizado o modificado sus datos de identificación en el RENIEC, y la SUNAT disponga de dicha información. Asimismo, se procederá a la actualización o modificación de los datos del empleador, respecto del nombre o razón social y de los establecimientos, cuando esta información haya sido actualizada o modificada en el Registro Único de Contribuyentes de la SUNAT.

2) En los casos de fallecimiento del sujeto inscrito en T-Registro, cuya defunción se encuentre inscrita en RENIEC y hubiese sido informada a la SUNAT:

3) Tratándose de los derechohabientes, se procederá a la baja de oficio cuando se produzca alguna de las siguientes situaciones:

3.1) Cuando el hijo menor de edad, adquiera la mayoría de edad y no se hubiera comunicado el vínculo como hijo mayor de edad incapacitado.

3.2) Cuando culmine el período de gestación, en el caso de la gestante.

3.3) Cuando el derechohabiente adquiera la condición de asegurado regular de ESSALUD.

3.4) Cuando el empleador hubiera registrado la baja del trabajador, pensionista o prestador de servicios a que se refiere el numeral iii) del inciso d) del artículo 1 del presente Decreto Supremo.

3.5) Cuando el trabajador, pensionista o prestador de servicios a que se refiere el numeral iii) del inciso d) del artículo 1 del presente Decreto Supremo, deja de tener la condición de asegurado regular de ESSALUD.

3.6) Cuando el trabajador, pensionista o prestador de servicios a que se refiere el numeral iii) del inciso d) del artículo 1 del presente Decreto Supremo, no registre períodos de aportación a ESSALUD en los últimos doce (12) períodos.

Las modificaciones posteriores de los casos previstos en el presente artículo o la inclusión de nuevos casos, serán efectuadas por la SUNAT, a través de Resolución de Superintendencia, previa coordinación con el MTPE. (\*)

(\*) Artículo incorporado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 015-2010-TR, publicado el 18 diciembre 2010; vigente el 1 de agosto de 2011, salvo lo referido a la implementación de T-Registro en el caso de los derechohabientes, así como la utilización de la información del T-Registro por parte de la SUNAT respecto a dichos sujetos, supuestos en los cuales las disposiciones que los regulan entran en vigencia el 1 de febrero de 2011.

#### **Artículo 4-B.- Planilla Mensual de Pagos (PLAME)**

La presentación del PLAME que se realice ante la SUNAT debe contener la información correspondiente al mes calendario precedente a aquél en que vence el plazo para dicha presentación, de acuerdo al cronograma que establezca la SUNAT según lo señalado en el artículo 5 del presente Decreto Supremo.

Las remuneraciones e ingresos declarados en el PLAME deben ser los devengados y/o pagados al trabajador, pensionista, prestadores de servicios señalados en los numerales ii) y iii) del inciso d) del artículo 1, según corresponda;

los efectivamente pagados al prestador de servicios señalado en el numeral i) del inciso d) del artículo 1 y al personal en formación - modalidad formativa laboral y otros, así como los descuentos, tributos, aportes y contribuciones vinculados a dichos sujetos. Tratándose del personal de terceros, contendrá la base de cálculo del aporte al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo a cargo de ESSALUD.

Si con respecto a la información correspondiente a la que aluden los párrafos anteriores, el empleador utiliza una fecha de inicio y cierre mensual distinta al primer y último día de dicho mes:

- i) La referida información será atribuida al mes calendario precedente a aquél en que vence el plazo para dicha presentación siempre que la fecha de cierre corresponda al mismo.
- ii) El plazo entre la fecha de inicio y cierre mensual que utilice el empleador, no podrá exceder de 31 días calendario. (\*)

(\*) Artículo incorporado por el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 015-2010-TR, publicado el 18 de diciembre 2010; vigente el 1 de agosto de 2011, salvo lo referido a la implementación de T-Registro en el caso de los derechohabientes, así como la utilización de la información del T-Registro por parte de la SUNAT respecto a dichos sujetos, supuestos en los cuales las disposiciones que los regulan entran en vigencia el 1 de febrero de 2011.

#### **Artículo 5.- Cronograma de presentación de la Planilla Mensual de Pagos (PLAME)**

Mediante Resolución de Superintendencia, la SUNAT establece el cronograma de presentación del PLAME. (\*)

(\*) De conformidad con el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 252-2011-TR, publicada el 24 de agosto 2011, se dispone que excepcionalmente la SUNAT determinará los casos en que se presentará la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) utilizando el PDT Planilla Electrónica, Formulario Virtual 0601 aprobado por dicha entidad para la presentación de la Planilla Electrónica, hasta el período o períodos que ésta establezca, conforme a sus atribuciones establecidas en el artículo 3 del presente Decreto Supremo. Lo señalado en el párrafo anterior sobre la utilización del PDT Planilla Electrónica, Formulario Virtual 0601 es sin perjuicio de la obligación de registrar en el T-REGISTRO el alta, la modificación o la baja a que se refiere el artículo 4-A del presente Decreto Supremo.

#### **Artículo 6.- De la provisión de información a entidades por parte del MTPE**

El MTPE podrá emitir disposiciones o celebrar convenios con entidades estatales u organizaciones a fin de proveer la información incluida en la Planilla Electrónica, siempre que no se vulneren las excepciones reguladas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado mediante Decreto Supremo N° 043-2003-PCM.

#### **Artículo 7.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo es refrendado por la Ministra de Trabajo y

Promoción del Empleo.

### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

#### **Única.- Derogación**

Deróguese el Decreto Supremo N° 015-2005-TR y normas modificatorias.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

#### **Primera.- Vigencia de la obligación**

El presente Decreto Supremo entra en vigencia al día siguiente de su publicación, salvo lo dispuesto en el artículo 2, la Segunda y Sexta Disposiciones Complementarias Finales, que entran en vigencia el 1 de enero de 2008.

#### **Segunda.- Vigencia del Decreto Supremo N° 001-98-TR**

El Decreto Supremo N° 001-98-TR mantiene su vigencia respecto de:

- a) Las disposiciones referidas a planillas en el caso de los Empleadores no incluidos dentro del artículo 2 del presente Decreto Supremo, y que cuentan con por lo menos un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

Si los Empleadores a que se refiere el párrafo anterior hubieran optado por llevar la Planilla Electrónica, se encontrarán obligados a seguir llevando y presentando este último registro.

- b) Las disposiciones referidas al pago de la remuneración, entrega y conservación de las boleta de pago para todos los Empleadores que cuenten con trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

#### **Tercera.- Boleta de pago digital**

Mediante Resolución Ministerial del Sector Trabajo y Promoción del Empleo se regulará las condiciones para la entrega de la boleta de pago a la que se refiere el artículo 19 del Decreto Supremo N° 001-98-TR por medios electrónicos, por aquellos empleadores que voluntariamente decidan optar por dicho sistema.

#### **Cuarta.- Normas aplicables a los trabajadores del hogar**

En el caso de los Empleadores de trabajadores del hogar no existe obligación de llevar la Planilla Electrónica a que se refiere el presente Decreto Supremo. Los trabajadores del hogar deberán extender la constancia de los pagos que reciben según las normas que regulan la materia.

#### **Quinta.- Normas Complementarias**

Mediante Resolución Ministerial el MTPE podrá emitir las normas complementarias que resulten necesarias para la mejor aplicación del presente Decreto Supremo, salvo en aquellos temas delegados a la SUNAT.

#### **Sexta.- Del Libro Especial de Beneficiarios de Modalidades Formativas Laborales**

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 de acuerdo a lo dispuesto en el presente Decreto Supremo.

### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA**

#### **Primera.- De la publicación del medio informático**

A partir del mes de septiembre del año 2007, se publicará en el portal de la SUNAT el medio informático a través del cual se presentará la Planilla Electrónica.

#### **Segunda.- Del Cierre de las Planillas**

Los Empleadores obligados a llevar la Planilla Electrónica, conforme al artículo 2 del presente Decreto Supremo, deberán cerrar las planillas llevadas de acuerdo al Decreto Supremo N° 001-98-TR mediante comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo, debiendo adjuntar copia de la última planilla utilizada indicando que el cierre se produce por el inicio del llevado de la Planilla Electrónica.

El cierre de planillas a que se refiere la presente disposición no afecta la obligación de conservación de planillas y boletas de pago regulada en el artículo 21 del Decreto Supremo N° 001-98-TR.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintisiete días del mes de agosto del año dos mil siete.

**ALAN GARCÍA PÉREZ**

Presidente Constitucional de la República

**SUSANA PINILLA CISNEROS**

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

**MODIFICAN DECRETO SUPREMO N° 018-2007-TR, MEDIANTE EL CUAL SE ESTABLECEN DISPOSICIONES RELATIVAS AL USO DEL DOCUMENTO DENOMINADO "PLANILLA ELECTRÓNICA"**

**DECRETO SUPREMO N° 015 -2010-TR**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo, el cual ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional, ejerciendo, entre otras funciones, la de formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales, en las materias socio-laborales, derechos fundamentales en el ámbito laboral, seguridad y salud en el trabajo; asimismo es el ente rector del Sistema Funcional de Inspección del Trabajo;

Que, mediante Decreto Supremo N° 018-2007-TR, se establecen disposiciones relativas al uso del documento denominado "Planilla Electrónica", aplicativo llevado a través de medios electrónicos, que para efectos de su mejor aplicación se requiere efectuar algunas modificaciones en los términos de sus definiciones y contenido, lo cual posibilitará una mejor actuación institucional, en el ámbito nacional, regional y local;

De conformidad con lo establecido en el numeral 8) de artículo 118 de la Constitución Política del Perú y el numeral 3) del artículo 11 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

DECRETA:

**Artículo 1.- Modificación de los artículos 1, 4 y 5 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR**

Modifíquense los artículos 1, 4 y 5 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, en los siguientes términos:

**Artículo 1.- Definiciones**

Para los fines del presente Decreto Supremo se entiende por:

**a) 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:

- i) Pague pensiones de jubilación, cesantía, invalidez y sobrevivencia u otra pensión, cualquiera fuere el régimen legal al cual se encuentre sujeto.
- ii) Contrate a un prestador de servicios, en los términos definidos en el presente Decreto Supremo.
- iii) Contrate a un personal en formación - modalidad formativa laboral y otros, en los términos definidos en el presente Decreto Supremo.
- iv) 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.
- v) Recibe, por destaque o desplazamiento, los servicios del personal de terceros.
- vi) 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.

**b) 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.

**c) 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.

**d) Prestador de servicios:**

Persona natural que:

- i) 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.
- ii) 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.
- iii) 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.

**e) Personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros:**

Persona natural:

- 1) Que se encuentra bajo alguna de las Modalidades Formativas Laborales reguladas por la Ley N° 28518 o cualquier otra ley especial.
- 2) Que se encuentra bajo la modalidad de Secigra Derecho, regulada por el Decreto Ley N° 26113.

**f) 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.

**g) 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.

**h) 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.

**i) 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."

**Artículo 4.- Contenido de la Planilla Electrónica**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en coordinación con la SUNAT, elaborará y aprobará, mediante Resolución Ministerial:

- a) La información de la Planilla Electrónica.
- b) Las Tablas Paramétricas.
- c) La estructura de los archivos de importación, así como los instrumentos que resulten necesarios para el uso de la Planilla Electrónica.

La SUNAT podrá efectuar las modificaciones posteriores de los rubros establecidos en el primer párrafo del presente artículo, mediante Resolución de Superintendencia, previa coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo."

**Artículo 5.- Cronograma de presentación de la Planilla Mensual de Pagos (PLAME)**

Mediante Resolución de Superintendencia, la SUNAT establece el cronograma de presentación del PLAME".

## Artículo 2.- Incorporación de los artículos 4-A y 4-B al Decreto Supremo N° 018-2007-TR

Incorpórense los artículos 4-A y 4-B al Decreto Supremo N° 018-2007-TR, en los siguientes términos:

### 4-A.- Registro de Información Laboral (T-REGISTRO)

El empleador deberá registrarse, así como a sus trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - modalidad formativa laboral y otros, personal de terceros y derechohabientes, de acuerdo a los siguientes plazos:

- a) Trabajador, prestador de servicios a que se refiere el numeral ii) del literal d) del artículo 1 del presente Decreto Supremo, personal en formación - modalidad formativa laboral y otros, y personal de terceros: dentro del día en que se produce el ingreso a prestar sus servicios, independientemente de la modalidad de contratación y de los días laborados.

Excepcionalmente:

- En el caso del prestador de servicios a que se refiere el numeral i) del literal d) del artículo 1 del presente Decreto Supremo, el registro se efectúa en el PLAME.
- En el caso del prestador de servicios a que se refiere el numeral iii) del literal d) del artículo 1 del presente Decreto Supremo, el registro se efectúa hasta el día de vencimiento o presentación de la declaración de los aportes a ESSALUD.

**b) Pensionista:** el primer día hábil del mes siguiente a aquél en que se produjo el devengo de la primera pensión.

**c) Derechohabientes:** el primer día hábil siguiente a la comunicación que efectúe el trabajador, pensionista y prestador de servicios a que se refiere el numeral iii) del inciso d) del artículo 1 al empleador, respecto de sus derechohabientes.

Sin perjuicio de los plazos señalados, el empleador podrá realizar el registro en oportunidad anterior a las fechas señaladas.

El empleador deberá registrar sus datos de manera previa al registro de los sujetos señalados en los literales a), b) y c) del primer párrafo.

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.

La baja de los sujetos registrados deberá ser efectuada 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.

El empleador debe entregar a los trabajadores, prestadores de servicios a que se refieren los numerales ii) y iii) del literal d) del artículo 1 del presente Decreto Supremo, la constancia de alta, modificación o actualización, así como de baja que se efectúe en el T-REGISTRO, de acuerdo a los siguientes plazos:

**a) Alta en el Registro:** el día hábil siguiente del inicio de la prestación de servicios.

**b) Modificación o actualización de datos:** dentro de los quince (15) días calendarios siguientes a la fecha en que se produjo la modificación o actualización.

**c) Baja en el Registro:** solo en aquellos casos que sea solicitado, ésta se deberá entregar dentro de los dos (02) días calendario siguiente de la fecha en que se presentó 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.

La Autoridad Administrativa de Trabajo podrá solicitar a los empleadores, con carácter general o particular y en las condiciones y plazos que ésta determine, la actualización total de sus datos y condición de empleador, así como los datos contenidos en el T-REGISTRO.

La obligación de registrar, a que se refiere el presente artículo, se efectúa a través de los medios informáticos que establezca la SUNAT.

La información del T-Registro podrá ser actualizada, modificada o dada de baja de oficio de manera automática cuando:

1) Los sujetos inscritos en T-Registro hayan actualizado o modificado sus datos de identificación en el RENIEC, y la SUNAT disponga de dicha información. Asimismo, se procederá a la actualización o modificación de los datos del empleador, respecto del nombre o razón social y de los establecimientos, cuando esta información haya sido actualizada o modificada en el Registro Único de Contribuyentes de la SUNAT.

2) En los casos de fallecimiento del sujeto inscrito en T-Registro, cuya defunción se encuentre inscrita en RENIEC y hubiese sido informada a la SUNAT:

3) Tratándose de los derechohabientes, se procederá a la baja de oficio cuando se produzca alguna de las siguientes situaciones:

3.1) Cuando el hijo menor de edad, adquiera la mayoría de edad y no se hubiera comunicado el vínculo como hijo mayor de edad incapacitado.

3.2) Cuando culmine el período de gestación, en el caso de la gestante.

3.3) Cuando el derechohabiente adquiera la condición de asegurado regular de ESSALUD.

3.4) Cuando el empleador hubiera registrado la baja del trabajador, pensionista o prestador de servicios a que se refiere el numeral iii) del inciso d) del artículo 1 del presente Decreto Supremo.

3.5) Cuando el trabajador, pensionista o prestador de servicios a que se refiere el numeral iii) del inciso d) del artículo 1 del presente Decreto Supremo, deja de tener la condición de asegurado regular de ESSALUD.

3.6) Cuando el trabajador, pensionista o prestador de servicios a que se refiere el numeral iii) del inciso d) del artículo 1 del presente Decreto Supremo, no registre períodos de aportación a ESSALUD en los últimos doce (12) períodos.

Las modificaciones posteriores de los casos previstos en el presente artículo o la inclusión de nuevos casos, serán efectuadas por la SUNAT, a través de Resolución de Superintendencia, previa coordinación con el MTPE."

#### **4-B.- Planilla Mensual de Pagos (PLAME)**

La presentación del PLAME que se realice ante la SUNAT debe contener la información correspondiente al mes calendario precedente a aquél en que vence el plazo para dicha presentación, de acuerdo al cronograma que establezca la SUNAT según lo señalado en el artículo 5 del presente Decreto Supremo.

Las remuneraciones e ingresos declarados en el PLAME deben ser los devengados y/o pagados al trabajador, pensionista, prestadores de servicios señalados en los numerales ii) y iii) del inciso d) del artículo 1, según corresponda; los efectivamente pagados al prestador de servicios señalado en el numeral i) del inciso d) del artículo 1 y al personal en formación - modalidad formativa laboral y otros, así como los descuentos, tributos, aportes y contribuciones vinculados a dichos sujetos. Tratándose del personal de terceros, contendrá la base de cálculo del aporte al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo a cargo de ESSALUD.

Si con respecto a la información correspondiente a la que aluden los párrafos anteriores, el empleador utiliza una fecha de inicio y cierre mensual distinta al primer y último día de dicho mes:

- i) La referida información será atribuida al mes calendario precedente a aquél en que vence el plazo para dicha presentación siempre que la fecha de cierre corresponda al mismo.
- ii) El plazo entre la fecha de inicio y cierre mensual que utilice el empleador, no podrá exceder de 31 días calendario."

#### **Artículo 3.- Rectificación o sustitución de la información del PLAME**

La rectificación o sustitución de la información declarada en el PLAME se efectúa observando las siguientes disposiciones:

- a) Si la declaración original se presentó utilizando el PLAME, la declaración sustitutoria o rectificatoria debe efectuarse a través de dicho medio.
- b) Se ingresan nuevamente todos los datos del concepto cuya declaración se sustituye o rectifica, inclusive aquella información que no se desea rectificar o sustituir.

#### **Artículo 4.- Autorización de uso de la información**

La información de la Planilla Electrónica podrá ser utilizada por la SUNAT para el cumplimiento de sus funciones establecidas por ley o en el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los convenios interinstitucionales de recaudación de conceptos que se obtengan a través del PLAME, previa coordinación con el MTPE.

#### **Artículo 5.- Fiscalización**

Los Inspectores del Trabajo están facultados para solicitar la planilla electrónica inclusive en medios digitales. En caso de verificarse durante una visita inspectiva el incumplimiento de las obligaciones relacionadas a la Planilla Electrónica, se impondrán las sanciones administrativas correspondientes, de conformidad con la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

La falta de incorporación de los trabajadores en el T-REGISTRO, será sancionada como falta grave por cada trabajador afectado, conforme al numeral 24.1 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo 019-2006-TR.

**Artículo 6.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo será refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**Primera.-** Las menciones de la legislación vigente a la Planilla Electrónica, se entienden referidas tanto al T-REGISTRO como al PLAME.

**Segunda.-** Sin perjuicio de lo señalado en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria, el presente Decreto Supremo entra en vigencia el 1 de julio de 2011, salvo lo referido a la implementación de T-Registro en el caso de los derechohabientes, así como la utilización de la información del T-Registro por parte de la SUNAT respecto a dichos sujetos, supuestos en los cuales las disposiciones que los regulan entran en vigencia el 1 de febrero de 2011. (\*)

*(\*) Disposición conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 008-2011-TR, publicado el 05 de junio de 2011, se posterga hasta el 1 de agosto de 2011, la fecha de entrada en vigencia a que se refiere la presente Disposición Complementaria Final. Sin perjuicio de lo señalado, la implementación del T-REGISTRO en el caso de los derechohabientes, así como la utilización de la información del T-REGISTRO por parte de la SUNAT respecto a dichos sujetos, rigen desde el 1 de febrero de 2011.*

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

**Primera.-** Del 1 de febrero al 31 de julio de 2011, el alta de los derechohabientes que comuniquen al empleador los trabajadores, pensionistas o prestadores de servicios a que se refieren el numeral iii) del literal d) del artículo 1 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, se efectuará dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes siguiente al del vencimiento del pago de las aportaciones al Seguro Social de Salud (ESSALUD) correspondientes al período de incorporación. (\*)

*(\*) Disposición conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 008-2011-TR, publicado el 05 de junio de 2011, vigente a partir del 01 de agosto de 2011.*

**Segunda.-** Para efectos de la implementación del T - REGISTRO respecto de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios referidos en los numerales ii) y iii) del literal d) del artículo 1 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, personal en formación - Modalidades Formativas Laborales y otros, y personal de terceros, la SUNAT realizará un proceso de carga inicial de información tomando como base la obtenida del PDT - Planilla Electrónica Formulario Virtual N° 0601 que por los períodos marzo, abril o mayo de 2011 hubiera sido recibida hasta el 30 de junio de 2011, siempre que se encuentren con vínculo vigente en el último período declarado de los anteriormente señalados. Tratándose de aquellos que hayan sido identificados por el empleador con DNI, se considerarán inscritos siempre que el número de documento y la fecha de nacimiento consignados en el citado PDT coincidan con la información de RENIEC que obre

en poder de la SUNAT.

Se consideran inscritos en el T-REGISTRO a los sujetos incluidos en la carga inicial a que se refiere el párrafo anterior. Respecto a los datos referidos a tipo de trabajador, régimen de salud, régimen pensionario y período laboral o período de pensionista, en la carga inicial se considerará como fecha de inicio de los datos en mención, la fecha de inicio del período laboral o de pensionista, o el primer día del período en que el empleador hubiera registrado el último cambio, según corresponda, teniendo en cuenta la información declarada por el empleador en el PDT Planilla Electrónica.

El empleador mediante el uso del aplicativo del T-REGISTRO podrá verificar la información de los sujetos considerados inscritos a fin de proceder, según corresponda, a la baja, modificación, actualización o de ser necesario, a completar algún dato faltante. Asimismo, procederá a registrar antes de la fecha de vencimiento o presentación del PLAME, a aquellos sujetos cuyo vínculo se haya iniciado con anterioridad al 1 de agosto de 2011 y no hayan sido inscritos en el T-REGISTRO, siempre que el vínculo se mantenga vigente a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto Supremo.

Los trabajadores y los prestadores de servicios a que se refieren los numerales ii) y iii) del literal d) del artículo 1 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, que hayan sido incorporados directamente en el T-REGISTRO, podrán solicitar a sus empleadores la entrega de la Constancia de Alta, la cual respalda su incorporación en el Registro. Los empleadores deberán cumplir con esta obligación en un plazo de treinta (30) días calendario, contados a partir del día siguiente a la presentación de la solicitud. (\*)

*(\*) Disposición conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 008-2011-TR, publicado el 05 de junio de 2011, vigente a partir del 01 de agosto de 2011.*

**Tercera.-** Tratándose de los derechohabientes, se consideran inscritos en el T-Registro a aquellos que se hubieran informado a través del PDT Planilla Electrónica - Formulario Virtual N° 601 presentados hasta el 27 de enero de 2011, siempre que se encuentren identificados con DNI, carné de extranjería o pasaporte y el vínculo familiar declarado se encuentre vigente. Asimismo, en el caso de derechohabientes que hayan sido registrados con partida de nacimiento, y que de acuerdo a la información que la SUNAT disponga, cuenten con DNI, se considerará su inscripción con dicho documento.

El empleador mediante el uso del aplicativo del T-REGISTRO podrá verificar la información de los derechohabientes considerados inscritos a fin de proceder, según corresponda, a la baja, modificación, actualización o de ser necesario, a completar algún dato faltante. Asimismo procederá a dar de Alta a aquellos derechohabientes que le hubieran sido informados antes de la entrada en vigencia del presente Decreto Supremo y no hayan sido considerados inscritos

en el T-REGISTRO.

**Cuarta.-** Para la presentación de la Planilla Electrónica del período julio de 2011, el empleador utilizará el medio informático aprobado por la SUNAT para el período anterior a la entrada en vigencia del presente Decreto Supremo. (\*)

*(\*) Disposición incorporada por el artículo 3 del Decreto Supremo N° 008-2011-TR, publicado el 05 de junio de 2011, vigente a partir del 01 agosto 2011.*

**Quinta.-** Excepcionalmente, para los períodos comprendidos entre agosto y noviembre de 2011, los empleadores podrán presentar la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) utilizando el PDT Planilla Electrónica Formulario Virtual 0601 aprobado por la SUNAT para la presentación de la Planilla Electrónica de los períodos anteriores a la entrada en vigencia del presente Decreto Supremo.

Lo señalado en el párrafo anterior resulta aplicable sin perjuicio de la obligación de registrar en el T-Registro el alta, la modificación o la baja a que se refiere el artículo 4-A del Decreto Supremo N° 018-2007-TR. (\*)

*(\*) Disposición incorporada por el artículo 3 del Decreto Supremo N° 008-2011-TR, publicado el 05 de junio de 2011, vigente a partir del 01 de agosto de 2011.*

**Sexta.-** El registro inicial del personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros a que se refiere el numeral 2) del literal e) del artículo 1 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, que tuviese relación vigente a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto Supremo, será efectuado hasta el 31 de agosto de 2011. (\*)

*(\*) Disposición incorporada por el artículo 3 del Decreto Supremo N° 008-2011-TR, publicado el 05 de junio de 2011, vigente a partir del 01 agosto de 2011.*

#### DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

**Única.-** Déjense sin efecto las disposiciones que se opongan al presente Decreto Supremo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diecisiete días del mes de diciembre del año dos mil diez.

**ALAN GARCÍA PÉREZ**

Presidente Constitucional de la República

**MANUELA GARCÍA COCHAGNE**

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

### APRUEBAN INFORMACIÓN DE LA PLANILLA ELECTRÓNICA Y ANEXOS

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 250-2007-TR

Lima, 28 de setiembre de 2007

VISTOS: El Oficio N° 494-2007-SUNAT/200000, del Superintendente Nacional Adjunto de Tributos Internos de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria;

CONSIDERANDO:

Que, en el marco de la reforma institucional del Sector Trabajo y Promoción del Empleo la Planilla Electrónica constituye un elemento sustancial que habrá de mejorar la política, regulación y fiscalización laboral, facilitar a los empleadores la gestión de su documentación laboral, y eliminar el tiempo de tramitación que actualmente se requiere para llevar las planillas de pagos y remuneraciones; entre otros efectos vinculados con la seguridad social, migraciones, seguridad y salud en el trabajo, etc;

Que, mediante Decreto Supremo N° 018-2007-TR se han establecido disposiciones relativas al uso del documento denominado "Planilla Electrónica", cuya recepción se encargará a la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT;

Que, el artículo 4 de dicha norma establece, entre otros aspectos, que la Planilla Electrónica contendrá la información establecida mediante la Resolución Ministerial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, la quinta disposición complementaria final del mismo dispositivo prescribe que mediante Resolución Ministerial el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo podrá emitir las normas complementarias que resulten necesarias para su aplicación, salvo en aquellos temas delegados a la SUNAT;

Que, en mérito a lo expuesto, corresponde emitir la norma que apruebe la información que deberá contener la Planilla Electrónica, las tablas que han de ser utilizadas para su elaboración y la estructura de datos requerida por los archivos de importación de dicho documento; anexos cuyo contenido ha sido coordinado por las áreas técnicas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria;

Con la visación del Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con el artículo 37 del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo; el artículo 4 y la quinta disposición complementaria final del Decreto Supremo N° 018-2007-TR; y el literal d) del Artículo 12 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR;

SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aprobar la información de la Planilla Electrónica, así como las tablas que han de ser utilizadas para su elaboración, según corresponda, y la estructura de datos requerida por los archivos de importación de dicho documento, los mismos que se publicarán en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**Artículo 2.-** Precisar que el personal de terceros es declarado en la Planilla Electrónica, sólo en aquellos supuestos en que los trabajadores destacados o desplazados no hayan sido asegurados por su empleador con el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, habiendo el pago sido asumido por el declarante.

**Artículo 3.-** La información relativa al nivel educativo (Tabla 9) y la ocupación (Tabla 10) del trabajador, es obligatoria a partir del periodo de enero 2009, debiendo declararse la situación al 1 de enero de cada año.

**Artículo 4.-** Se deja sin efecto la Resolución Ministerial N° 003-2007-TR.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**SUSANA ISABEL PINILLA CISNEROS**

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

## DICTAN MEDIDAS COMPLEMENTARIAS PARA EL USO DE LA "PLANILLA ELECTRÓNICA"

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 020-2008-TR

Lima, 15 de enero de 2008

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 018-2007-TR se han establecido las disposiciones que regulan el uso de la "Planilla Electrónica";

Que, la quinta disposición complementaria final de dicho dispositivo prescribe que mediante Resolución Ministerial el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo podrá emitir las normas complementarias que resulten necesarias para su aplicación, salvo en aquellos temas delegados a la SUNAT;

Que, a efectos de promover el adecuado cumplimiento de la obligación de utilizar la Planilla Electrónica, es pertinente dictar normas complementarias que precisen sus alcances;

Con la visación del Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con el artículo 25, numeral 8, de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el artículo 4 y la quinta disposición complementaria final del Decreto Supremo N° 018-2007-TR; y el literal d) del artículo 12 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR;

SE RESUELVE:

### **Artículo 1.- Boleta de pago**

Los empleadores obligados a utilizar la Planilla Electrónica deben entregar el original de la boleta de pago al trabajador, a más tardar, el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago.

La boleta de pago debe contener la siguiente información mínima referida

al empleador:

- Apellidos y nombres, en caso de ser persona natural; o razón social o denominación, en caso de ser persona jurídica.
- Número de RUC.

Asimismo, deberá contener la siguiente información mínima sobre el trabajador:

- Apellidos y nombres
- Periodo 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
- Código Único del Sistema Privado de Pensiones - CUSPP (\*)

(\*) Eliminado por el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 163-2013-TR, publicada el 19 de septiembre de 2013.

- Fecha de inicio de la relación laboral
- Número de días efectivamente laborados
- Número de días subsidiados
- Número de días no laborados y no subsidiados
- Número de horas ordinarias
- Número de horas en sobretiempo
- Remuneraciones que se abonen, tomando en consideración para este efecto lo previsto en el artículo 6 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- Cualquier otro pago que no tenga carácter remunerativo, según el artículo 7 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Descuentos
- Tributos y aportes a cargo del trabajador

- Tributos y aportes a cargo del empleador

Con relación al número de horas laboradas en el periodo, la boleta de pago deberá reflejar de manera exacta el contenido del registro de control y asistencia.

### **Artículo 2.- Cierre de las planillas**

Los empleadores obligados a utilizar la Planilla Electrónica, efectuarán el cierre de las planillas llevadas de acuerdo al Decreto Supremo N° 001-98-TR, a partir de enero del año 2009, observando el cronograma que se aprobará por Resolución Ministerial del Sector Trabajo y Promoción del Empleo.

### **Artículo 3.- Rectificación o sustitución de la información de la Planilla Electrónica**

La rectificación o sustitución de la información declarada en la Planilla Electrónica se efectúa observando las siguientes disposiciones:

- a) Si la declaración original se presentó utilizando el PDT Planilla Electrónica, la declaración sustitutoria o rectificatoria debe efectuarse a través de dicho medio.
- b) Se ingresan nuevamente todos los datos del concepto cuya declaración se sustituye o rectifica, inclusive aquella información que no se desea rectificar o sustituir.
- c) La SUNAT establecerá el medio, la forma y las condiciones en las que se efectuará la rectificación o sustitución de los datos correspondientes al tipo y número de documento de identificación, y a la fecha de nacimiento de los sujetos declarados en la Planilla Electrónica, a los que se refiere el numeral 2.1 del Anexo de la Resolución de Superintendencia N° 204-2007-SUNAT y normas modificatorias. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo Único de la Resolución Ministerial N° 118-2010-TR, publicada el 19 de mayo de 2010.

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

#### **Primera.- Rectificación de periodos anteriores a enero de 2008**

Durante el año 2008, las planillas llevadas de acuerdo al Decreto Supremo N° 001-98-TR permanecerán abiertas, y servirán exclusivamente para la rectificación de errores u omisiones referentes a periodos anteriores a enero del año 2008. Tales rectificaciones se harán constar a partir de hoja siguiente a la última utilizada.

#### **Segunda.- Remisión de dudas interpretativas**

Las Direcciones Regionales del país remitirán de manera mensual a la Oficina de Asesoría Jurídica, las dudas interpretativas que se generen sobre los aspectos vinculados a la Planilla Electrónica, hasta junio del año 2008.

### **Tercera.- Actuaciones inspectivas durante el primer semestre de 2008**

Durante el primer semestre del año 2008, la fiscalización de la obligación de llevar la Planilla Electrónica será de carácter preventivo. A tal efecto, la Inspección del Trabajo realizará actuaciones de orientación y asesoramiento técnico; y adoptará medidas de advertencia y requerimiento, en las actuaciones de investigación o comprobatorias.

La disposición del párrafo anterior no resulta aplicable en lo referido a la obligación de registrar en la Planilla Electrónica a toda persona que se encuentre en las categorías de trabajador, prestador de servicios - cuarta categoría, prestador de servicios - modalidad formativa y personal de terceros; ni en lo referido al registro de las remuneraciones y derechos laborales a pagar.

### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA**

**Única.- Información prohibida de solicitar por las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (\*)**

*(\*) Disposición dejada sin efecto por el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 355-2008-TR, publicada el 08 de noviembre de 2008.*

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**MARIO MARTÍN PASCO COSMÓPOLIS**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**DEJAN SIN EFECTO DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA ÚNICA DE LA R.M. N° 020-2008-TR, POR TANTO LOS INSPECTORES DE TRABAJO ESTÁN FACULTADOS PARA SOLICITAR A LOS EMPLEADORES LAS PLANILLAS ELECTRÓNICAS REMITIDAS**

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 355-2008-TR**

Lima, 7 de noviembre de 2008

CONSIDERANDO:

Que la disposición complementaria única de la Resolución Ministerial N° 020-2008-TR establece que la información declarada en la planilla electrónica por los empleadores no les podrá ser solicitada por las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo en las actuaciones que realicen, debiendo éstas requerir dicha información a la Sede Central del Ministerio;

Que a fin de permitir que la planilla electrónica contribuya de manera eficiente al cumplimiento de los fines de la inspección del trabajo, es pertinente dejar sin efecto la disposición a que alude el considerando precedente;

Que, de otro lado, es necesario precisar los alcances de la obligación de entregar la boleta de pago por aquellos empleadores que utilizan la planilla electrónica;

Con la visación del Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con el artículo 25, numeral 8, de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y el literal d) del artículo 12 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR;

SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Dejar sin efecto la disposición complementaria única de la Resolución Ministerial N° 020-2008-TR, por tanto, los inspectores de trabajo están facultados para solicitar a los empleadores las planillas electrónicas remitidas, cuya entrega se realizará preferentemente en disket u otros medio digital.

**Artículo 2.-** Precisar que la obligación de entregar la boleta de pago por los empleadores que utilizan la planilla electrónica, la oportunidad de entrega de la misma y su contenido, se encuentra regulada por los artículos 18 al 20 del Decreto Supremo N° 001-98-TR y 1 de la Resolución Ministerial N° 020-2008-TR. La boleta de pago que emite la planilla electrónica sólo puede ser utilizada para dar cumplimiento a dicha obligación, en la medida que observe el contenido previsto.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**JORGE ELISBAN VILLASANTE ARANÍBAR**  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**ELIMINAN LA OBLIGACIÓN DE PRESENTAR LA INFORMACIÓN DE LAS PLANILLAS DE PAGO DE REMUNERACIONES DE LOS TRABAJADORES PERCIBIDAS EN EL MES DE JUNIO DE CADA AÑO, POR APLICACIÓN DE LA PLANILLA ELECTRÓNICA**

DECRETO SUPREMO N° 002-2008-TR

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que, por Decreto Supremo N° 0007-TC, del 27 de mayo de 1968, se estableció que las empresas privadas inscritas en el Registro Nacional de Centros de Trabajo deben remitir al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo copia de su planilla mensual de sueldos al 30 de junio y de salarios correspondiente a la semana en que esté comprendido dicho día;

Que mediante Decreto Supremo N° 018-85-TR se dispuso que la Oficina General de Economía del Trabajo y Productividad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la encargada de recibir anualmente la planilla mensual de sueldos al 30 de junio de cada año, y la de salarios correspondiente a la semana en que se cumple dicha fecha, de todas las empresas comprendidas en la obligación;

Que mediante Decreto Supremo N° 018-2007-TR se han establecido disposiciones relativas al uso del documento denominado "Planilla Electrónica", cuya recepción se ha encargado a la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT, habiéndose aprobado mediante Resolución Ministerial N° 250-2007-TR la información que debe contener dicho documento, así como las tablas que han de ser utilizadas para su elaboración y la estructura de datos requerida por los correspondientes archivos de importación;

Que la planilla electrónica es un instrumento orientado, entre otros fines, a eliminar o simplificar los procedimientos administrativos a realizarse ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, y con ello, a la reducción de costos, el incentivo a la formalización y la promoción de la competitividad empresarial;

Que la planilla electrónica recoge la información que venía siendo presentada por los empleadores a través de la declaración jurada sobre información de planillas de pago del mes de junio, lo que hace pertinente disponer la derogatoria de los dispositivos que normaron dicha presentación;

En uso de las facultades conferidas por el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

**Artículo 1.- Derogatoria**

Deróganse el Decreto Supremo N° 0007-TC, el Decreto Supremo N° 018-85-TR, y demás normas que se opongan a la presente.

**Artículo 2.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diecinueve días del mes de abril del año dos mil ocho.

**ALAN GARCÍA PÉREZ**

Presidente Constitucional de la República

**MARIO PASCO COSMÓPOLIS**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**ESTABLECEN PROCEDIMIENTO PARA EL REGISTRO DE DERECHAHABIENTES EN EL REGISTRO DE INFORMACIÓN LABORAL (T-REGISTRO) A TRAVÉS DEL SISTEMA SUNAT OPERACIONES EN LÍNEA Y MODIFICAN LA RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 204-2007/SUNAT QUE APRUEBA EL PDT PLANILLA ELECTRÓNICA FORMULARIO VIRTUAL N° 601 RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 010-2011-SUNAT**

Lima, 24 de enero de 2011

CONSIDERANDO:

Que, según el artículo 12 del Decreto Supremo N° 039-2001-EF que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27334, corresponde a la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) elaborar y aprobar las normas y procedimientos necesarios para llevar a cabo la recaudación y administración de las aportaciones a la Seguridad Social, para la declaración e inscripción de los asegurados y/o afiliados obligatorios, así como para la declaración y/o pago de las demás deudas no tributarias a dichas entidades cuya recaudación le haya sido encomendada;

Que, el artículo 88 del Texto Único Ordenado (TUO) del Código Tributario, aprobado por el Decreto Supremo N° 135-99-EF y normas modificatorias dispone que para determinados deudores, la Administración Tributaria podrá establecer la obligación de presentar la declaración, entre otros medios, por transferencia electrónica o por medios magnéticos y en las condiciones que señale para ello:

Que, a través de la Resolución de Superintendencia N° 2-2000/SUNAT y normas modificatorias y la Resolución de Superintendencia N° 143-2000/SUNAT se aprueban disposiciones para la presentación de declaraciones tributarias mediante los formularios virtuales generados por los Programas de Declaración Telemática (PDT) y mediante la Resolución de Superintendencia N° 129-2002/SUNAT se señalan los sujetos obligados a presentar declaraciones determinativas mediante los referidos formularios virtuales;

Que, de otro lado, el artículo 3 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR que establece las disposiciones relativas al uso de la Planilla Electrónica faculta a la SUNAT a emitir las normas que regulen la forma y condiciones del soporte electrónico de la Planilla Electrónica, así como las de su envío;

Que, teniendo en cuenta lo descrito en los considerandos precedentes, mediante Resolución de Superintendencia N° 204-2007/SUNAT y normas modificatorias se aprobó el PDT Planilla Electrónica, Formulario Virtual N° 0601 para la presentación de la Planilla Electrónica y la declaración de las obligaciones que se generen a partir del período enero de 2008, incluyendo las referidas al Registro de Entidades Empleadoras y al Registro de Asegurados Titulares y Derechohabientes ante el Seguro Social de Salud (EsSalud). Agrega que la declaración de estos conceptos por períodos anteriores a enero de 2008 deberá ser realizada a través del PDT Remuneraciones, Formulario Virtual N° 600 utilizando la versión vigente del mismo al momento de presentar la declaración original, sustitutoria o rectificatoria;

Que, según el Decreto Supremo N° 018-2007-TR modificado por el Decreto Supremo N° 015-2010-TR a partir del 1 de febrero de 2011, el empleador tiene la obligación de registrar a los derechohabientes en el Registro de Información Laboral (T-Registro) a través de los medios informáticos que establezca la SUNAT;

Que, de otro lado, mediante la Resolución Ministerial N° 009-2011-TR se aprueban los Anexos que contienen la información que debe ingresarse al T-Registro de la Planilla Electrónica así como las tablas paramétricas que han de ser utilizadas y la estructura de datos requerida por los archivos de importación aplicables al registro de los derechohabientes;

Que, el artículo 4 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR establece que la SUNAT puede modificar la información, tablas paramétricas y la estructura de datos a que se refiere el considerando anterior mediante Resolución de Superintendencia;

Que, entre la información del T-Registro aprobada por la Resolución Ministerial, respecto de los derechohabientes se incluye dentro del rubro Datos de vínculo familiar el motivo de baja como derechohabiente, por lo cual es necesario modificar la tabla Motivo de Baja como Derechohabiente, a fin de incorporar los documentos que acreditan la baja de los mismos de acuerdo a lo coordinado con el MTPE;

Que, mediante la Resolución de Superintendencia N° 109-2000/SUNAT y normas modificatorias, se regula la forma y condiciones en que los deudores tributarios podrán realizar diversas operaciones a través de Internet mediante el Sistema SUNAT Operaciones en Línea (SOL);

Que, teniendo en cuenta lo señalado en los considerandos precedentes, resulta necesario establecer el medio informático a través del cual los empleadores deberán cumplir con efectuar el registro del alta o baja de los derechohabientes y, la modificación y/o actualización de los datos vinculados a los mismos;

Que, de otro lado, el MTPE ha requerido que se incorporen en el PDT Planilla Electrónica Formulario Virtual N° 0601 nuevas validaciones en relación con la información sobre “ocupaciones” de los trabajadores que laboran para entidades del sector privado;

Que, asimismo, el Ministerio de Relaciones Exteriores ha solicitado se habilite en el mencionado PDT el “Régimen de Pensiones del Servicio Diplomático de la República” (Régimen de Pensiones SDR) como un régimen pensionario especial, toda vez que de acuerdo con lo establecido en el artículo 63 y en la Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República, y el artículo 174 de su reglamento, el Régimen de Pensiones de los funcionarios diplomáticos se rige por el capítulo IX del Decreto Legislativo N° 894, Ley del Servicio Diplomático que regula el Régimen de Pensiones del Servicio Diplomático de la República;

Que, por su parte, el artículo 76 del Reglamento de la Ley N° 29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud, establece que el Documento Nacional de Identidad - DNI es el documento a partir del cual se reconoce la condición de asegurado bajo el Aseguramiento Universal en Salud siendo el referente para el reconocimiento de la condición de asegurado; razón por la cual, debe modificarse la tabla paramétrica referida al tipo de documento de identidad utilizado para la elaboración del PDT Planilla Electrónica;

Que, en vista de lo señalado en los considerandos anteriores, resulta necesario aprobar una nueva versión del PDT Planilla Electrónica Formulario Virtual N° 0601;

Que, al amparo del numeral 3.2 del artículo 14 del Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de proyectos normativos y difusión de normas legales de carácter general, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-2009-JUS, no se prepublica la presente resolución considerando que a partir del 1 de febrero de 2011 los empleadores deben contar con el medio que les permita efectuar el registro del alta o baja de los derechohabientes y la modificación y/o actualización de los datos de los mismos en el T-Registro, que la modificación vinculada al DNI responde a lo ya establecido por el Reglamento de la Ley N° 29344 y que la modificación de las tablas del PDT Planilla Electrónica sólo obedecen a una optimización del referido PDT;

En uso de las atribuciones conferidas por el artículo 88 del TUO del Código Tributario, aprobado por Decreto Supremo N° 135-99-EF y normas modificatorias, el artículo 12 del Decreto Supremo N° 039-2001-EF, el artículo 3 y 4 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, el artículo 11 del Decreto Legislativo N° 501 y el inciso q) del artículo 19 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAT, aprobado por el Decreto Supremo N° 115-2002-PCM;

SE RESUELVE:

**Artículo 1.- DEFINICIONES**

Para efecto de la presente Resolución se entenderá por:

- a) CIR: Al Comprobante de Información Registrada emitido por la SUNAT.
- b) Clave SOL: Al texto conformado por números y letras, de conocimiento exclusivo del usuario, que asociado al Código de Usuario otorga privacidad en el acceso a SUNAT Operaciones en Línea.
- c) Código de Usuario: Al texto conformado por números y letras que permite identificar al usuario, que ingresa a SUNAT Operaciones en Línea.
- d) Decreto Supremo: Al Decreto Supremo N° 018-2007-TR que establece disposiciones relativas al uso del documento denominado "Planilla Electrónica".
- e) Derechohabientes: A los sujetos definidos en el literal g) del artículo 1 del Decreto Supremo.
- f) DNI: Al Documento Nacional de Identidad.
- g) EsSalud: Al Seguro Social de Salud.
- h) PDT Planilla Electrónica: Al definido como tal en el inciso c) del artículo 1 de la Resolución de Superintendencia N° 204-2007/SUNAT.
- i) Pensionista: A los sujetos definidos en el literal c) del artículo 1 del Decreto Supremo.
- j) Planilla Electrónica: Al documento definido como tal en el inciso h) del artículo 1 del Decreto Supremo.
- k) Prestador de servicios - asegurado regular al EsSalud: A la persona natural que se encuentra incorporada como asegurado regular al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud por mandato de una ley especial.
- l) RENIEC: Al Registro Nacional de Identificación y Estado Civil.
- m) SUNAT Operaciones en Línea: Al sistema informático disponible en Internet, que permitirá realizar operaciones en forma telemática entre el usuario y la SUNAT.
- n) SUNAT Virtual: Al Portal de la SUNAT en la Internet, cuya dirección es <http://www.sunat.gob.pe>.

- o) T-Registro: Al Registro de Información Laboral a que se refiere el artículo 4-A del Decreto Supremo en lo relativo a Derechohabientes.
- p) Trabajador: A los sujetos definidos en el literal b) del artículo 1 del Decreto Supremo, con excepción de los trabajadores del hogar.

Quando se mencionen artículos sin indicar la norma legal correspondiente, se entenderán referidos a la presente resolución.

**Artículo 2.- APROBACIÓN DEL FORMULARIO VIRTUAL N° 1602 - INFORMACIÓN DEL DERECHOHABIENTE**

2.1 Apruébase el Formulario Virtual N° 1602 - Información del Derechohabiente, el cual deberá ser utilizado, a partir del 1 de febrero de 2011, por los empleadores que se encuentren obligados a utilizar el PDT Planilla Electrónica, a fin de:

- a) Dar de alta en el T-Registro a los derechohabientes del trabajador, pensionista y prestador de servicios - asegurado regular al EsSalud.
- b) Modificar y/o actualizar datos de los mencionados derechohabientes en el T-Registro.
- c) Dar de baja a los derechohabientes en el T-Registro.

2.2 El referido Formulario también será utilizado para:

- a) La modificación y/o actualización de datos o para dar de baja a los derechohabientes cuyo registro hubiera sido efectuado por los empleadores a través del PDT Planilla Electrónica presentado hasta el 27 de enero de 2011, y siempre que se cumpla con lo previsto en el primer párrafo de la Tercera Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 015-2010-TR.
- b) El alta, la modificación y/o actualización de datos o la baja de los derechohabientes cuyo registro hubiera sido efectuado por los empleadores a través del PDT Planilla Electrónica presentado entre el 28 y el 31 de enero de 2011.

**Artículo 3.- DEL PROCESO DE ALTA O BAJA DE LOS DERECHOHABIENTES Y DE LA MODIFICACIÓN Y/O ACTUALIZACIÓN DE LOS DATOS VINCULADOS A LOS MISMOS**

3.1 Para efecto del alta o baja de los derechohabientes y de la modificación

y/o actualización de datos de los mismos en el T-Registro, el empleador deberá presentar el Formulario Virtual N° 1602 - Información del Derechohabiente, el cual permite ingresar la información referida a los indicados sujetos aprobada por la Resolución Ministerial N° 009-2011-TR para la elaboración del T-Registro y modificada por la presente resolución.

Para dicho efecto, el empleador deberá seguir el procedimiento siguiente:

- i) Ingresará a SUNAT Operaciones en Línea con el Código de Usuario y la Clave SOL.
- ii) Ubicará el Formulario Virtual N° 1602 - Información del Derechohabiente e ingresará el tipo y número de documento del trabajador, pensionista o prestador de servicios - asegurado regular al EsSalud, respecto del cual efectuará el alta o baja de sus derechohabientes o modificación y/o actualización de los datos vinculados a los mismos, teniendo en cuenta lo siguiente:
  - a) Los derechohabientes deberán ser identificados con alguno de los siguientes documentos:
    - DNI.
    - Carné de extranjería, en el caso de extranjeros.
    - Pasaporte, en el caso de extranjeros.

Tratándose del alta de los derechohabientes identificados con DNI, el Sistema validará en línea los datos de identificación ingresados con la información de RENIEC que obre en poder de la SUNAT.
  - b) La actualización y/o modificación de los datos de identificación asociados al DNI deberá realizarse previamente en RENIEC, utilizando los procedimientos dispuestos por dicha entidad.
- iii) Ingresará la información a que se refiere la Resolución Ministerial N° 009-2011-TR modificada por la presente resolución siguiendo las indicaciones del sistema.
- iv) Una vez concluida la presentación del Formulario Virtual N° 1602 - Información del Derechohabiente, el aplicativo generará automáticamente el CIR el cual podrá ser impreso.

3.2 El empleador podrá realizar el alta y baja de los derechohabientes, a través de la importación de archivos planos elaborados de acuerdo a la estructura de datos aprobada por la Resolución Ministerial N° 009-2011-TR, para lo cual el

empleador deberá seguir las instrucciones que le indique el sistema.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

#### **Primera.- VIGENCIA**

La presente resolución entrará en vigencia a partir del 1 de febrero de 2011.

#### **Segunda.- INFORMACIÓN A SER PROPORCIONADA POR LA SUNAT AL ESSALUD**

Para el cumplimiento de lo dispuesto en el literal b) del artículo 4 del Decreto Supremo N° 039-2001-EF, la SUNAT proporcionará al EsSalud la información del Registro de Asegurados Titulares y Derechohabientes ante el EsSalud para lo cual utilizará la información de los derechohabientes de los trabajadores, pensionistas y prestadores de servicios - asegurados regulares al EsSalud que se encuentre registrada en el T-Registro de la Planilla Electrónica.

La obligación del empleador de informar en el Registro de Asegurados Titulares y Derechohabientes el alta o baja de los derechohabientes o la modificación y/o actualización de los datos vinculados a los mismos debe cumplirse en las mismas oportunidades previstas para el registro de la información en el T-Registro. La obligación antes mencionada se entenderá cumplida con el registro de la información en el T-Registro.

#### **Tercera.- APROBACIÓN DE UNA NUEVA VERSIÓN DEL PDT PLANILLA ELECTRÓNICA, FORMULARIO VIRTUAL N° 0601**

Apruébese el PDT Planilla Electrónica, Formulario Virtual N° 0601 - Versión 1.8, el cual, sin perjuicio de lo establecido en la Única Disposición Complementaria Transitoria de la presente resolución, será empleado a partir del 1 de febrero de 2011 por los sujetos obligados a utilizarlo para cumplir con la presentación de la Planilla Electrónica y declarar las obligaciones que se generen por los conceptos a que se refiere la Resolución de Superintendencia N° 204-2007/SUNAT modificada por la presente resolución.

La referida versión también será utilizada por quienes se encuentren omisos a la presentación del citado PDT por los períodos tributarios de enero de 2008 a diciembre de 2010, o deseen rectificar la información correspondiente a tales períodos, sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 11 de la Resolución de Superintendencia N° 204-2007/SUNAT y normas modificatorias.

El PDT Planilla Electrónica, Formulario Virtual N° 0601 - Versión 1.8 estará a disposición de los interesados en SUNAT Virtual a partir del 1 de febrero de 2011.

La SUNAT a través de sus dependencias, facilitará la obtención del citado

PDT a los deudores tributarios que no tuvieran acceso a la Internet.

**Cuarta.- REGISTRO DE DERECHOHABIENTES INFORMADOS AL EMPLEADOR ANTES DEL 1 DE FEBRERO DE 2011 NO INSCRITOS EN EL T-REGISTRO**

De acuerdo a lo dispuesto en la Tercera Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 015-2010-TR, el alta de aquellos derechohabientes que le hubieran sido informados al empleador antes de la entrada en vigencia del mismo y no hayan sido considerados inscritos, se efectuará a través del T-Registro.

**Quinta.- APROBACIÓN DE UNA NUEVA VERSIÓN DEL PDT REMUNERACIONES, FORMULARIO VIRTUAL N° 600**

Apruébese el PDT Remuneraciones, Formulario Virtual N° 600 - Versión 5.1 que será empleado a partir del 1 de febrero de 2011 por los sujetos omisos a la presentación de las declaraciones correspondientes a períodos anteriores a enero de 2008 o para rectificar las declaraciones de los citados períodos, sin perjuicio de lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria Final de la Resolución de Superintendencia N° 175-2010/SUNAT.

Dicha versión estará a disposición de los interesados en SUNAT Virtual a partir del 1 de febrero de 2011.

La SUNAT a través de sus dependencias, facilitará la obtención del citado PDT a los deudores tributarios que no tuvieran acceso a la Internet.

**Sexta.- DEL USO DEL FORMULARIO VIRTUAL N° 1602 - INFORMACIÓN DEL DERECHOHABIENTE POR PARTE DE LOS SUJETOS QUE UTILIZAN EL FORMULARIO N° 402 "RETENCIONES Y CONTRIBUCIONES SOBRE REMUNERACIONES"**

Los sujetos que de acuerdo a las normas vigentes pueden seguir utilizando el Formulario N° 402 "Retenciones y Contribuciones sobre Remuneraciones" podrán optar por utilizar el Formulario Virtual N° 1602 - Información del Derechohabiente, disponible en SUNAT Operaciones en Línea para el alta o baja de los derechohabientes de los trabajadores o modificación y/o actualización de los datos vinculados a los mismos. Una vez ejercida la opción deberán continuar utilizando dicho Formulario Virtual para dichos efectos.

**DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA**

**Única.- UTILIZACIÓN DE LA VERSIÓN 1.7 DEL PDT PLANILLA ELECTRÓNICA**

Los deudores tributarios podrán hacer uso del PDT Planilla Electrónica Formulario Virtual N° 0601 - versión 1.7 para la presentación de los conceptos señalados en el artículo 3 de la Resolución de Superintendencia N° 204-2007/SUNAT modificada por la presente resolución hasta el 31 de marzo de 2011.

Lo señalado en el párrafo anterior es sin perjuicio de la obligación de utilizar, a partir del 1 de febrero de 2011, el Formulario Virtual N° 1602 - Información del Derechohabiente para efecto de lo dispuesto en el artículo 2.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS**

**Primera.- MODIFICACIÓN DE LA TABLA 20 DE LA RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 009-2011-TR**

Modifíquese la Tabla 20: "Motivo de Baja como Derechohabiente" de la Resolución Ministerial N° 009-2011-TR de acuerdo al Anexo de la presente resolución el mismo que será publicado en SUNAT Virtual en la misma fecha en que se publique esta.

**Segunda.- MODIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 204-2007/SUNAT**

Modifíquese los incisos a) y c) del artículo 3, los artículos 7 y 9 y el primer párrafo del artículo 11 de la Resolución de Superintendencia N° 204-2007/SUNAT y normas modificatorias, de acuerdo a los textos siguientes:

**Artículo 3.- UTILIZACIÓN DEL PDT PLANILLA ELECTRÓNICA**

(...)

a) Planilla Electrónica, la que deberá contener la información establecida en el anexo de la presente resolución con excepción de la referida a los derechohabientes.

(...)

c) Registro de Asegurados Titulares y Derechohabientes ante el Seguro Social de Salud (EsSalud), que incluye el alta o la baja y la actualización y/o modificación de los datos vinculados a los asegurados titulares.

(...)"

**Artículo 7.- CONSOLIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN**

Los sujetos obligados a presentar el PDT Planilla Electrónica deberán consolidar la información de todos sus trabajadores, pensionistas, prestadores de servicio, prestadores de servicio - modalidad formativa y personal de

terceros. Para tal efecto, los sujetos obligados que tengan sucursales, agencias, establecimientos anexos o puntos de venta en distintos lugares, presentarán la información consolidada de los sujetos antes mencionados.”

**Artículo 9.- DEL PROCESO DE INSCRIPCIÓN DE LOS ASEGURADOS TITULARES ANTE LA SEGURIDAD SOCIAL**

El PDT Planilla Electrónica a que se refiere el artículo 2 solicitará toda la información necesaria para la inscripción de los trabajadores y de los pensionistas ante la Seguridad Social así como de los trabajadores independientes que sean incorporados como asegurados regulares del EsSalud por mandato de una ley especial, con excepción de los trabajadores del hogar y los trabajadores de construcción civil eventuales en los registros señalados en los incisos c) y d) del artículo 3.

Para la inscripción de los trabajadores, de los pensionistas, así como de los trabajadores independientes que sean incorporados como asegurados regulares del EsSalud por mandato de una ley especial, se utilizará únicamente el DNI.

Para el registro de los trabajadores, de los pensionistas, así como de los trabajadores independientes que sean incorporados como asegurados regulares del EsSalud por mandato de una ley especial, de nacionalidad extranjera, se utilizará el carné de extranjería o el pasaporte, con visa de trabajo vigente, de corresponder.”

**Artículo 11.- ACTUALIZACIÓN Y/O MODIFICACIÓN DE DATOS**

El PDT Planilla Electrónica solicitará toda la información necesaria para la actualización y/o modificación de los datos de los Trabajadores, de los Pensionistas, de los Prestadores de Servicios, de los Prestadores de Servicios - Modalidad Formativa y/o del Personal de Terceros.

(...)”

**Tercera.- MODIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 109-2000-SUNAT**

Incorpórese como numeral 20 del artículo 2 de la Resolución de Superintendencia N° 109-2000/SUNAT y normas modificatorias, el siguiente texto:

**Artículo 2.- ALCANCE**

(...)

20.- Dar de alta o de baja a los derechohabientes o modificar y/o actualizar los datos vinculados a estos en el Registro de Información Laboral (T-REGISTRO) regulado por Decreto Supremo N° 018-2007-TR”.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**NAHIL LILIANA HIRSH CARRILLO**

Superintendente Nacional

**APRUEBAN INFORMACIÓN DE LA PLANILLA ELECTRÓNICA, LAS  
TABLAS PARAMÉTRICAS, LA ESTRUCTURA DE LOS ARCHIVOS DE  
IMPORTACIÓN Y SE DICTAN MEDIDAS COMPLEMENTARIAS**

**RESOLUCION MINISTERIAL Nº 121-2011-TR**

Lima, 15 de abril de 2011

**CONSIDERANDO:**

Que, la Quinta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo Nº 018-2007-TR establece que mediante Resolución Ministerial el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo podrá emitir las normas complementarias que resulten necesarias para la mejor aplicación de la norma en mención, salvo en aquellos temas delegados a la SUNAT;

Que, la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo Nº 015-2010-TR establece que, sin perjuicio de lo señalado en su Segunda Disposición Complementaria Transitoria, el referido Decreto Supremo entra en vigencia el 1 de julio de 2011, salvo lo referido a la implementación de T-Registro en el caso de los derechohabientes, así como la utilización de la información del T-Registro por parte de la SUNAT respecto a dichos sujetos, supuestos en los cuales las disposiciones que los regulan entraron en vigencia el 1 de febrero de 2011;

Que, mediante el Decreto Supremo Nº 015-2010-TR se modifica el artículo 4 del Decreto Supremo Nº 018-2007-TR, estableciendo que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con la SUNAT, elaborará y aprobará mediante Resolución Ministerial la Información de la Planilla Electrónica, las Tablas Paramétricas y la Estructura de los Archivos de Importación, así como los instrumentos que resulten necesarios para el uso de la Planilla Electrónica;

Que, en mérito a lo expuesto, corresponde emitir la norma que apruebe como anexos: la Información que deberá contener la Planilla Electrónica, las Tablas Paramétricas que han de ser utilizadas para su elaboración, así como la Estructura de los Archivos de Importación de dicho documento, los mismos que han sido coordinados por las áreas técnicas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria;

Que, adicionalmente, resulta necesario complementar las disposiciones para la aplicación de la Planilla Electrónica, en lo relacionado a la actualización de los datos del RUC y a la rectificación o sustitución de la Planilla Electrónica;

Con las visaciones de la Viceministra de Trabajo, del Director General de Inspección del Trabajo, de la Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y de la Jefa (e) de la Oficina de Estadística de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones; y,

De conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo Nº 018-2007-TR, modificado por el Decreto Supremo Nº 015-2010-TR; y el numeral 8) del artículo 25 de la Ley Nº 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.- Aprobación de la Información de la Planilla Electrónica**

Aprobar los siguientes Anexos, que forman parte integrante de la presente Resolución Ministerial:

- Anexo 1: Información de la Planilla Electrónica. (\*\*)
- Anexo 2: Tablas Paramétricas. (\*)(\*\*)
- Anexo 3: Estructura de los Archivos de Importación.

*(\*) De conformidad con la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria de la Resolución Nº 183-2011-SUNAT, publicada el 05 julio 2011, se modifica la Tabla 17: "Motivo de la Baja del Registro" de la presente Resolución Ministerial de acuerdo al Anexo adjunto, el mismo que será publicado en SUNAT Virtual en la fecha en que se publique la citada resolución. La citada resolución entró en vigencia a partir del 1 de agosto de 2011.*

*(\*\*) De conformidad con el artículo 1 de la Resolución Ministerial Nº 242-2017-TR, publicada el 30 diciembre 2017, se modifican los Anexos 1, 2 y 3 aprobados por el presente artículo, que aprueba la información de la Planilla Electrónica, conforme se indica en el citado artículo.*

**Artículo 2.- Publicación en la página web del MTPE**

Los Anexos a que se refiere el artículo anterior serán publicados en la Página Web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (<http://www.mintra.gob.pe>) al día siguiente de la publicación de la presente Resolución Ministerial en el Diario Oficial, bajo responsabilidad de la Oficina General de Estadística, Tecnología de la Información y Comunicaciones.

**Artículo 3.- Actualización de los datos del RUC**

Para la elaboración de la Planilla Electrónica, los datos del empleador correspondientes al domicilio fiscal, los establecimientos anexos y el nombre, denominación o razón social serán aquellos que hubieran sido declarados y/o actualizados en el Registro Único de Contribuyentes (RUC).

Para tal efecto, los empleadores deberán mantener actualizada su información en el RUC, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus normas modificatorias.

#### **Artículo 4.- Rectificación o sustitución de la Planilla Electrónica**

4.1. La rectificación o sustitución de la Planilla Electrónica referida a los períodos comprendidos entre enero de 2008 y el anterior a la entrada en vigencia del Decreto Supremo N° 015-2010-TR, se realizarán a través del medio informático dispuesto por la SUNAT.

4.2. Quienes se encuentren omisos a la presentación de la Planilla Electrónica referida a los períodos comprendidos entre enero de 2008 y el anterior a la entrada en vigencia del Decreto Supremo N° 015-2010-TR inclusive, se sujetarán a lo previsto en el párrafo anterior.

#### **Artículo 5.- Vigencia**

5.1. La información de la planilla electrónica aprobada por el artículo 1 de la presente Resolución Ministerial entrará en vigencia el 01 de julio de 2011, de conformidad con lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 015-2010-TR. Dentro de dicho término se deberán adoptar las acciones necesarias para su implementación.

5.2. A partir de la vigencia de la presente Resolución Ministerial, se dejan sin efecto las disposiciones que se opongan a la misma, así como la Resolución Ministerial N° 009-2011-TR.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**MANUELA GARCÍA COCHAGNE**

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

**MODIFICAN ANEXOS DE LA R.M. N° 121-2011-TR, QUE  
APROBÓ INFORMACIÓN DE LA PLANILLA ELECTRÓNICA,  
TABLAS PARAMÉTRICAS, ESTRUCTURA DE LOS ARCHIVOS DE  
IMPORTACIÓN, Y DICTAN OTRAS MEDIDAS  
RESOLUCION MINISTERIAL N° 107-2014-TR**

Lima, 5 de junio de 2014

VISTOS: El Informe N° 374-2014-MTPE/3/19.1/HEFCH/CAGD y el Oficio N° 362-2014-MTPE/3/19.1 de la Dirección de Formación Profesional y Capacitación Laboral, el Oficio N° 520-2014-MTPE/3/19 de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral, el Informe N° 078-2014-MTPE/4.13.2/LEGH de la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, el Informe N° 21-2014-MTPE/2/14 de la Dirección General de Trabajo y el Informe N° 626-2014-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

#### **CONSIDERANDO:**

Que, de acuerdo con la Decimocuarta Política de Estado del Acuerdo Nacional referida al "Acceso al empleo pleno, digno y productivo", el Estado garantizará el acceso a información sobre el mercado laboral que permita una mejor toma de decisiones y una orientación más pertinente sobre la oferta educativa;

Que, de conformidad con el artículo 4 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la información laboral y del mercado de trabajo es un área programática de acción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, de conformidad con el artículo 5 de la referida ley, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional en formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales, en diversas materias, entre ellas, la información laboral e información

del mercado de trabajo;

Que, el artículo 4 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 015-2010-TR y el Decreto Supremo N° 003-2012-TR, establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), elaborará y aprobará mediante resolución ministerial la información de la Planilla Electrónica, las Tablas Paramétricas y la Estructura de los Archivos de Importación, así como los instrumentos que resulten necesarios para el uso de la Planilla Electrónica;

Que, por Resolución Ministerial N° 121-2011-TR y sus normas modificatorias, se aprueba la información de la Planilla Electrónica, las tablas paramétricas, la estructura de los archivos de importación y otras medidas complementarias;

Que, mediante Resolución Jefatural N° 081-2014-INEI del Instituto Nacional de Estadística e Informática, se aprueba el Clasificador de Carreras Profesionales de Educación Superior y Técnico Productivas (versión 1) y el Clasificador de Instituciones de Educación Superior y Técnico Productivas (versión 1);

Que, a fin de contar con información sobre la demanda de técnicos o profesionales en el mercado laboral que permita apreciar las posibilidades de empleo futuro de los jóvenes para adoptar una mejor decisión en base a la oferta educativa, resulta pertinente la incorporación en la Planilla Electrónica de nuevos datos, como el nombre de la carrera o especialidad seguida por el trabajador, la institución educativa donde la cursó y el año de egreso de la misma, de acuerdo con los clasificadores aprobados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática;

Que, en base a las consideraciones expuestas, es necesario emitir la resolución ministerial que modifique la información de la Planilla Electrónica aprobada por Resolución Ministerial N° 121-2011-TR y sus normas modificatorias;

Que, mediante Informe N° 626-2014-MTPE/4/8 la Oficina General de Asesoría Jurídica manifiesta su conformidad al proyecto de resolución ministerial y recomienda continuar con el trámite correspondiente para su aprobación;

Con las visaciones del Viceministerio de Trabajo, del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la Dirección General de Trabajo, de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral, de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo establecido en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el artículo 11 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

el literal d) del artículo 7 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR y el artículo 4 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 015-2010-TR y el Decreto Supremo N° 003-2012-TR;

SE RESUELVE:

#### **Artículo 1.- Modificación de la información de la Planilla Electrónica**

Modifíquense los anexos aprobados por el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 121-2011-TR y sus normas modificatorias, de la siguiente manera:

\* Anexo 1: Información de la Planilla Electrónica:

Se modifica la denominación del numeral 2.2.5 "Nivel Educativo" por "Situación Educativa" y se incorporan datos de la situación educativa del trabajador que deben ser informados.

\* Anexo 2: Tablas Paramétricas.

Se incorpora la Tabla 34: "Instituciones educativas y sus carreras".

Se modifica la denominación de la Tabla 9: "Nivel Educativo" por "Situación Educativa" y se incorporan notas aclaratorias.

\* Anexo 3: Estructura de los Archivos de Importación.

Se incorpora la Estructura 29: "Datos de estudios concluidos".

Se modifica la descripción "Nivel Educativo" por "Situación Educativa" del campo 5 de la Estructura 5: "Datos del Trabajador" y del campo 6 de la Estructura 9: "Datos del personal en formación - modalidad formativa laboral y otros".

#### **Artículo 2.- Obligatoriedad del registro de la situación educativa del trabajador**

Los empleadores incorporan en el Registro de Información Laboral (T-REGISTRO) de la Planilla Electrónica los nuevos datos de la situación educativa del trabajador aprobados en el artículo 1 de la presente resolución ministerial.

A partir del 01 de julio de 2014, el registro de los datos de la situación educativa del trabajador es obligatorio para todos los empleadores que registren nuevos trabajadores, así como para aquellos que efectúen la actualización o modificación de la situación educativa de sus trabajadores.

Los empleadores que, con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente resolución ministerial, hayan registrado a sus trabajadores en el

T-REGISTRO con la situación educativa de los tipos 11 y del 13 al 21 de la Tabla 9: "Situación Educativa" del Anexo 2 de la Resolución Ministerial N° 121-2011-TR y sus normas modificatorias, deben registrar los nuevos datos de la situación educativa del trabajador, aprobados mediante la presente resolución ministerial, hasta el 31 de octubre de 2014. (\*)

(\*) De conformidad con el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 019-2015-TR, publicada el 31 de enero de 2015, se amplía el plazo señalado en el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 231-2014-TR hasta el 31 de mayo de 2015. La citada Resolución entró en vigencia a partir del 01 de febrero de 2015.

La información reportada por los empleadores en la Planilla Electrónica es susceptible de fiscalización por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

#### **Artículo 3.- Vigencia**

La presente resolución ministerial entra en vigencia a partir del 01 de julio de 2014.

#### **Artículo 4.- Publicación en la página web del MTPE**

Los anexos a que se refiere el artículo 1 se publican en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.trabajo.gob.pe](http://www.trabajo.gob.pe)), al día siguiente de la publicación de la presente resolución ministerial en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción el Jefe de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

#### **ANA JARA VELÁSQUEZ**

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

### **APRUEBAN NORMAS DE ADECUACIÓN AL T-REGISTRO Y PLAME**

**DECRETO SUPREMO N° 008-2011-TR**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo, el cual tiene competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional, ejecutando, entre otras funciones, la de formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales, en las materias socio-laborales, derechos fundamentales en el ámbito laboral y de seguridad y salud en el trabajo; asimismo es el ente rector del Sistema Funcional de Inspección del Trabajo;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, se aprobó el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 018-2007-TR, se establecieron disposiciones relativas al uso del documento denominado "Planilla Electrónica";

Que, mediante el Decreto Supremo N° 015-2010-TR, se efectuaron modificaciones al Decreto Supremo N° 018-2007-TR;

Que, resulta necesario efectuar modificaciones a la legislación laboral, a fin de adecuarla al contenido de la Planilla Electrónica;

De conformidad con lo establecido en el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú y el numeral 3) del artículo 11 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

DECRETA:

**Artículo 1.- Postergación de la entrada en vigencia del Decreto Supremo N° 015-2010-TR**

Postérguese hasta el 1 de agosto de 2011, la fecha de entrada en vigencia

a que se refiere la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 015-2010-TR.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, la implementación del T-REGISTRO en el caso de los derechohabientes, así como la utilización de la información del T-REGISTRO por parte de la SUNAT respecto a dichos sujetos, rigen desde el 1 de febrero de 2011.

**Artículo 2.- Modificación de la Primera y Segunda Disposiciones Complementarias Transitorias del Decreto Supremo N° 015-2010-TR**

Modifíquense la Primera y Segunda Disposiciones Complementarias Transitorias del Decreto Supremo N° 015-2010-TR, en los siguientes términos:

**“Primera.-** Del 1 de febrero al 31 de julio de 2011, el alta de los derechohabientes que comuniquen al empleador los trabajadores, pensionistas o prestadores de servicios a que se refieren el numeral iii) del literal d) del artículo 1 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, se efectuará dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes siguiente al del vencimiento del pago de las aportaciones al Seguro Social de Salud (ESSALUD) correspondientes al período de incorporación.”

**“Segunda.-** Para efectos de la implementación del T - REGISTRO respecto de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios referidos en los numerales ii) y iii) del literal d) del artículo 1 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, personal en formación - Modalidades Formativas Laborales y otros, y personal de terceros, la SUNAT realizará un proceso de carga inicial de información tomando como base la obtenida del PDT - Planilla Electrónica Formulario Virtual N° 0601 que por los períodos marzo, abril o mayo de 2011 hubiera sido recibida hasta el 30 de junio de 2011, siempre que se encuentren con vínculo vigente en el último período declarado de los anteriormente señalados. Tratándose de aquellos que hayan sido identificados por el empleador con DNI, se considerarán inscritos siempre que el número de documento y la fecha de nacimiento consignados en el citado PDT coincidan con la información de RENIEC que obre en poder de la SUNAT.

Se consideran inscritos en el T-REGISTRO a los sujetos incluidos en la carga inicial a que se refiere el párrafo anterior. Respecto a los datos referidos a tipo de trabajador, régimen de salud, régimen pensionario y período laboral o período de pensionista, en la carga inicial se considerará como fecha de inicio de los datos en mención, la fecha de inicio del período laboral o de pensionista, o el primer día del período en que el empleador hubiera registrado el último cambio, según corresponda, teniendo en cuenta la información declarada por el empleador en el PDT Planilla Electrónica.

El empleador mediante el uso del aplicativo del T-REGISTRO podrá verificar la información de los sujetos considerados inscritos a fin de proceder, según corresponda, a la baja, modificación, actualización o de ser necesario, a completar algún dato faltante. Asimismo, procederá a registrar antes de la fecha de vencimiento o presentación del PLAME, a aquellos sujetos cuyo vínculo se haya iniciado con anterioridad al 1 de agosto de 2011 y no hayan sido inscritos en el T-REGISTRO, siempre que el vínculo se mantenga vigente a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto Supremo.

Los trabajadores y los prestadores de servicios a que se refieren los numerales ii) y iii) del literal d) del artículo 1 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, que hayan sido incorporados directamente en el T-REGISTRO, podrán solicitar a sus empleadores la entrega de la Constancia de Alta, la cual respalda su incorporación en el Registro. Los empleadores deberán cumplir con esta obligación en un plazo de treinta (30) días calendario, contados a partir del día siguiente a la presentación de la solicitud.”

**Artículo 3.- Incorporación de Disposiciones Complementarias Transitorias al Decreto Supremo N° 015-2010-TR**

Incorpórense una Cuarta, Quinta y Sexta Disposiciones Complementarias Transitorias al Decreto Supremo N° 015-2010-TR, en los siguientes términos:

**“Cuarta.-** Para la presentación de la Planilla Electrónica del período julio de 2011, el empleador utilizará el medio informático aprobado por la SUNAT para el período anterior a la entrada en vigencia del presente Decreto Supremo.”

**“Quinta.-** Excepcionalmente, para los períodos comprendidos entre agosto y noviembre de 2011, los empleadores podrán presentar la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) utilizando el PDT Planilla Electrónica Formulario Virtual 0601 aprobado por la SUNAT para la presentación de la Planilla Electrónica de los períodos anteriores a la entrada en vigencia del presente Decreto Supremo.

Lo señalado en el párrafo anterior resulta aplicable sin perjuicio de la obligación de registrar en el T-Registro el alta, la modificación o la baja a que se refiere el artículo 4-A del Decreto Supremo N° 018-2007-TR.”

**“Sexta.-** El registro inicial del personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros a que se refiere el numeral 2) del literal e) del artículo 1 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, que tuviese relación vigente a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto Supremo, será efectuado hasta el 31 de agosto de 2011.”

**Artículo 4.- Modificación de los artículos 1, 2, 4-A y 4-B del Decreto Supremo N° 018-2007-TR**

Modifíquense los artículos 1, 2, 4-A y 4-B del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 015-2010-TR, en los siguientes términos:

**“Artículo 1.- Definiciones**

Para efecto de la presente norma se entenderá por:

(...)

**j) Alta en el Registro:**

Incorporar en el T-REGISTRO al trabajador, pensionista, prestador de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabiente. En el caso del prestador de servicios a que se refiere el numeral i) del literal d) del artículo 1 del presente Decreto Supremo, la inscripción se efectúa a través del PLAME.

**k) Baja en el Registro:**

Dar por finalizada en el T-REGISTRO la condición de trabajador, pensionista, prestador de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabiente.

(...).”

**“Artículo 2.- Ámbito de aplicación**

Se encuentran obligados a llevar la Planilla Electrónica y presentarla ante el MTPE, los empleadores que cumplan con alguno de los siguientes supuestos:

a) Cuenten con uno (1) o más trabajadores, con excepción de aquellos empleadores que efectúen la inscripción ante el Seguro Social de Salud (ESSALUD) mediante la presentación del Formulario N° 402 “Retenciones y contribuciones sobre remuneraciones”, siempre que estos últimos no tengan más de tres (3) trabajadores. [.]”

**“Artículo 4-A.- Registro de Información Laboral (T-REGISTRO)**

(...)

**b) Pensionista:** el primer día hábil del mes siguiente a aquél en que se pagó o se puso a disposición la primera pensión afecta, sea provisional o definitiva.

[ . ]

La Autoridad Administrativa de Trabajo podrá solicitar a los empleadores, con carácter general o particular y en las condiciones

y plazos que aquella determine, la actualización total de sus datos y condición de empleador, así como los datos contenidos en el T-REGISTRO.  
(...)

La información del T-REGISTRO podrá ser actualizada, modificada o dada de baja de oficio de manera automática, por parte de la SUNAT, cuando:

(...).”

**“Artículo 4-B.- Planilla Mensual de Pagos (PLAME)**

(...).”

**Artículo 5.- Actualización o modificación de datos de identificación en el PLAME**

En forma excepcional, para la actualización o modificación de los datos del tipo y número del documento de identidad y fecha de nacimiento de los sujetos declarados en el PLAME, la SUNAT establecerá el medio, la forma y las condiciones para dicho efecto.

La actualización o modificación de los datos referidos en el párrafo anterior deberá ser realizada con posterioridad a la modificación de los citados datos en el T-REGISTRO.

**Artículo 6.- Modificación del artículo 24 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR**

Modifíquese el artículo 24 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, en los siguientes términos:

**“Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales**

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

24.1 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.

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.

24.2 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.

(...)"

#### **Artículo 7.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo será refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL**

**Única.-** Las modificaciones e incorporaciones a los Decretos Supremos N° 018-2007-TR y N° 015-2010-TR, así como el artículo 5 del presente Decreto Supremo, entrarán en vigencia de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 del mismo.

Sin perjuicio de lo anterior, el artículo 6 del presente Decreto Supremo entrará en vigencia el 1 de enero de 2012.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los cuatro días del mes de junio del año dos mil once

**ALAN GARCÍA PÉREZ**

Presidente Constitucional de la República

**MANUELA GARCÍA COCHAGNE**

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

### **APRUEBAN NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA PRESENTACIÓN DE LA PLANILLA ELECTRÓNICA CONFORMADA POR EL REGISTRO DE INFORMACIÓN LABORAL Y LA PLANILLA MENSUAL DE PAGOS ASÍ COMO PARA LA PRESENTACIÓN DE DECLARACIONES DE LOS EMPLEADORES**

**RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 183-2011-SUNAT**

Lima, 4 de julio de 2011

CONSIDERANDO:

Que según el artículo 12 del Decreto Supremo N° 039-2001-EF que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27334, corresponde a la SUNAT elaborar y aprobar las normas y procedimientos necesarios para llevar a cabo la recaudación y administración de las aportaciones a la Seguridad Social, para la declaración e inscripción de los asegurados y/o afiliados obligatorios, así como para la declaración y/o pago de las demás deudas no tributarias a dichas entidades cuya recaudación le haya sido encomendada;

Que el artículo 88 del Texto Único Ordenado (TUO) del Código Tributario, aprobado por el Decreto Supremo N° 135-99-EF y normas modificatorias dispone que para determinados deudores, la Administración Tributaria podrá establecer la obligación de presentar la declaración, entre otros medios, por transferencia electrónica o por medios magnéticos y en las condiciones que señale para ello;

Que a través de la Resolución de Superintendencia N° 2-2000/SUNAT y normas modificatorias y la Resolución de Superintendencia N° 143-2000/SUNAT se aprueban las disposiciones para la presentación de declaraciones tributarias mediante los formularios virtuales generados por los Programas de Declaración Telemática (PDT) y mediante la Resolución de Superintendencia N° 129-2002/SUNAT se señalan los sujetos obligados a presentar declaraciones determinativas mediante los referidos formularios virtuales;

Que de otro lado, el Decreto Supremo N° 018-2007-TR que establece las disposiciones relativas al uso de la Planilla Electrónica encarga a la SUNAT la recepción de la citada Planilla y la facultad a emitir las normas que regulen la forma y condiciones de su soporte electrónico, las de su envío así como a establecer el cronograma para su presentación. Asimismo, señala que la citada entidad podrá modificar y/o ampliar el universo de obligados a llevar la mencionada Planilla así como modificar la información contenida en la misma;

Que teniendo en cuenta lo indicado en los considerandos precedentes, mediante la Resolución de Superintendencia N° 204-2007/SUNAT y normas modificatorias se aprobó el PDT Planilla Electrónica, Formulario Virtual N° 0601 para la presentación de la Planilla Electrónica y la declaración de las obligaciones generadas a partir del período enero de 2008, incluyendo las referidas al Registro de Entidades Empleadoras, al Registro de Asegurados Titulares y Derechohabientes ante el Seguro Social de Salud y al Registro de Afiliados Obligatorios ante la Oficina de Normalización Previsional;

Que a través de la Resolución de Superintendencia N° 091-2010/SUNAT se establecieron los supuestos excepcionales en los que las entidades empleadoras pueden continuar utilizando el Formulario N° 402 "Retenciones y contribuciones sobre remuneraciones" aprobado por la Resolución de Superintendencia N° 080-99/SUNAT para la inscripción de los empleadores y trabajadores en el Registro de Entidades Empleadoras y en el Registro de Asegurados Titulares y Derechohabientes ante el EsSalud, la declaración de la Contribución al EsSalud y la prima por el concepto de "+Vida Seguro de Accidentes";

Que según el Decreto Supremo N° 018-2007-TR modificado por el Decreto Supremo N° 015-2010-TR, a partir del 1 de febrero de 2011, el empleador tiene la obligación de registrar a los derechohabientes en el Registro de Información Laboral (T-REGISTRO);

Que mediante la Resolución Ministerial N° 009-2011-TR se aprobaron los Anexos que contienen la información que debe ingresarse al T-REGISTRO respecto de los derechohabientes así como las tablas paramétricas que han de ser utilizadas y la estructura de datos requerida por los archivos de importación aplicables al registro de los derechohabientes;

Que con la Resolución de Superintendencia N° 010-2011/SUNAT se establece el procedimiento para el registro de derechohabientes en el T-REGISTRO a través del Sistema SUNAT Operaciones en Línea aprobándose para dicho efecto el Formulario Virtual N° 1602 - Información del Derechohabiente, se modifica el PDT Planilla Electrónica, Formulario Virtual N° 0601 y se dispone que los sujetos que emplean el Formulario N° 402 "Retenciones y contribuciones sobre remuneraciones" pueden optar por utilizar el Formulario Virtual N° 1602 - Información del Derechohabiente, y que una vez ejercida la opción deberán continuar utilizando el citado formulario virtual;

Que a partir del 1 de agosto de 2011, por efecto de las modificaciones dispuestas por el Decreto Supremo N° 015-2010-TR y el Decreto Supremo N° 008-2011-TR, respecto del Decreto Supremo N° 018-2007-TR la Planilla Electrónica se encuentra conformada por la información del T-REGISTRO y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) que se elabora obligatoriamente a partir de la información consignada en dicho registro;

Que asimismo, el Decreto Supremo N° 008-2011-TR modifica, con vigencia a partir del 1 de agosto de 2011, el literal a) del artículo 2 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR para establecer que los empleadores que cuenten con uno (1) o más trabajadores se encuentran obligados a llevar la Planilla Electrónica, con excepción de aquellos empleadores que efectúen la inscripción ante el Seguro Social de Salud (EsSalud) mediante la presentación del Formulario N° 402 "Retenciones y contribuciones sobre remuneraciones" siempre que estos últimos no tengan más de tres (3) trabajadores;

Que el artículo 4-A del Decreto Supremo N° 018-2007-TR y normas modificatorias, establece la obligación del empleador de registrarse en el T-REGISTRO, así como de registrar a sus trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación-modalidad formativa laboral y otros, personal de terceros y derechohabientes, a través de los medios informáticos que establezca la SUNAT, en los plazos establecidos en el citado artículo. Agrega que sin perjuicio de los citados plazos el empleador podrá realizar el referido registro en una oportunidad anterior; y, que excepcionalmente el empleador registrará al prestador de servicios que obtenga rentas de cuarta categoría a las que se refiere el artículo 33 de la Ley del Impuesto a la Renta a través de la PLAME;

Que asimismo, el artículo 4-B del decreto supremo antes citado dispone que la presentación de la PLAME que se realice ante la SUNAT deberá contener la información correspondiente al mes calendario precedente a aquel en que vence el plazo para dicha presentación, de acuerdo al cronograma que establezca la SUNAT;

Que teniendo en cuenta lo señalado en los considerandos precedentes resulta necesario aprobar los medios informáticos a través de los cuales el empleador deberá cumplir con registrar en el T-REGISTRO tanto su información como la de los trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios de los numerales ii) y iii) del literal d) del artículo 1 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, personal en formación - modalidad formativa laboral y otros y personal de terceros así como el medio informático a utilizar para la presentación de la PLAME y las declaraciones de los conceptos a que se refieren los incisos e) al p) del artículo 3 de la Resolución de Superintendencia N° 204-2007/SUNAT, incluidas sus sustitutorias o rectificatorias;

Que mediante la Resolución Ministerial N° 121-2011-TR se aprueba la información de la Planilla Electrónica, las tablas paramétricas que han de ser utilizadas para su elaboración, la estructura de los archivos de importación de dicho documento y se dictan medidas complementarias para su aplicación así como se deroga la Resolución Ministerial N° 009-2011-TR;

Que al amparo de lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR la SUNAT se encuentra facultada para efectuar las modificaciones

posteriores de los citados aspectos mediante Resolución de Superintendencia;

Que corresponde modificar la Tabla N° 17: "Motivo de la baja del Registro" de la citada Resolución Ministerial N° 121-2011-TR, a fin de incorporar el parámetro que permita realizar la baja en el T-REGISTRO del trabajador y de los prestadores de servicios a que se refieren los numerales ii) y iii) del literal d) del artículo 1 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, que hubieran sido inscritos en el citado registro sin que exista una relación laboral o se haya iniciado la prestación efectiva del servicio, de acuerdo a lo coordinado con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que asimismo, el artículo 4 del Decreto Supremo N° 015-2010-TR faculta a la SUNAT a utilizar la información de la Planilla Electrónica para el cumplimiento de sus funciones establecidas por ley o en los convenios interinstitucionales de recaudación;

Que de otro lado, el artículo 5 del Decreto Supremo N° 008-2011-TR dispone que por excepción la SUNAT establecerá el medio, forma y condiciones para la actualización o modificación de los datos del tipo y número del documento de identidad y fecha de nacimiento de los sujetos declarados en la PLAME y que la actualización o modificación antes mencionada deberá efectuarse con posterioridad a la modificación de los datos en el T-REGISTRO;

Que resulta pertinente habilitar el Formulario Virtual N° 1601 - Corrección y/o Actualización de Datos de Identificación, aprobado por la Tercera Disposición Complementaria Final de la Resolución de Superintendencia N° 175-2010-SUNAT para efectos de lo señalado en el considerando precedente;

Que adicionalmente, es necesario efectuar modificaciones a la Resolución de Superintendencia N° 109-2000/SUNAT y normas modificatorias, que regula la forma y condiciones en que los deudores tributarios podrán realizar diversas operaciones a través de Internet mediante el Sistema SUNAT Operaciones en Línea (SOL) a fin de comprender las operaciones que se realicen de acuerdo a lo dispuesto mediante la presente resolución;

Que asimismo, resulta conveniente aprobar una nueva versión del PDT Planilla Electrónica Formulario Virtual N° 0601 con el objeto de incluir como parámetro que dicha versión sólo podrá utilizarse para la presentación de las declaraciones hasta el período noviembre de 2011, según lo dispuesto en la Quinta Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 008-2011-TR;

En uso de las atribuciones conferidas por el artículo 88 del TUO del Código Tributario, aprobado por el Decreto Supremo N° 135-99-EF, el artículo 79 del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado por Decreto Supremo N° 179-2004-

EF, el artículo 12 del Decreto Supremo N° 039-2001-EF, los artículos 2, 3 y 4 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, el artículo 11 del Decreto Legislativo N° 501 y el inciso q) del artículo 19 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAT, aprobado por el Decreto Supremo N° 115-2002-PCM;

SE RESUELVE:

#### Artículo 1.- DEFINICIONES

Para efecto de la presente Resolución se entenderá por:

- |                      |   |   |
|----------------------|---|---|
| a) CIR               | : | Al Comprobante de Información Registrada generado con ocasión de la presentación de los formularios virtuales a que se refieren los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 de la presente resolución de superintendencia. |
| b) Clave SOL         | : | Al texto conformado por números y letras, de conocimiento exclusivo del usuario, que asociado al Código de Usuario otorga privacidad en el acceso a SUNAT Operaciones en Línea.                                       |
| c) Código de Usuario | : | Al texto conformado por números y letras que permite identificar al usuario, que ingresa a SUNAT Operaciones en Línea.  |
| d) Decreto Supremo   | : | Al Decreto Supremo N° 018-2007-TR que establece disposiciones relativas al uso del documento denominado "Planilla Electrónica" y normas modificatorias.   |
| e) DNI               | : | Al Documento Nacional de Identidad.   |
| f) Empleador         | : | A los sujetos definidos en el literal a) del artículo 1 del Decreto Supremo, con  |

- excepción de aquellos a que se refiere la Cuarta Disposición Complementaria Final del citado Decreto y de aquellas personas naturales, sucesiones indivisas y sociedades conyugales que ejerzan la opción sobre atribución de rentas prevista en el artículo 16 del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado por el Decreto Supremo N° 179-2004-EF y normas modificatorias, que eventualmente contraten trabajadores de construcción civil para la construcción o refacción de edificaciones, no relacionadas con su actividad comercial.
- g) EsSalud : Al Seguro Social de Salud.
- h) ONP : A la Oficina de Normalización Previsional.
- i) PDT Planilla Electrónica : Al definido como tal en el literal c) del artículo 1 de la Resolución de Superintendencia N° 204-2007/SUNAT.
- j) Pensionista : A los sujetos definidos en el literal c) del artículo 1 del Decreto Supremo.
- k) Planilla Electrónica : Al documento definido como tal en el literal h) del artículo 1 del Decreto Supremo.
- l) PLAME : A la Planilla Mensual de Pagos a que se refiere el artículo 4-B del Decreto Supremo.
- m) PDT Planilla : Al PDT Planilla Electrónica
- Electrónica - PLAME : - PLAME Formulario Virtual N° 0601 que se aprueba en el artículo 3 de la presente resolución.
- n) Personal en formación- Modalidad Formativa Laboral y otros : A los sujetos definidos en el literal e) del artículo 1 del Decreto Supremo.
- o) Personal de terceros : A los sujetos definidos en el literal f) del artículo 1 del Decreto Supremo.
- p) Prestador de servicios : A los sujetos definidos en el literal d) del artículo 1 del Decreto Supremo.
- q) RENIEC : Al Registro Nacional de Identificación y Estado Civil.
- r) RUC : Al Registro Único de Contribuyentes.
- s) SUNAT Operaciones en Línea : Al sistema informático disponible en Internet, que permite realizar operaciones en forma telemática entre el usuario y la SUNAT.
- t) SUNAT Virtual : Al Portal de la SUNAT en la Internet, cuya dirección es <http://www.sunat.gob.pe>.
- u) T-REGISTRO : Al Registro de Información Laboral a que se refiere el artículo 4-A del Decreto Supremo.
- v) Trabajador : A los sujetos definidos en el literal b) del artículo 1 del Decreto Supremo, con excepción de los trabajadores del hogar.
- w) Trabajador de Construcción Civil Eventual : Al trabajador de construcción civil que labore para alguna persona natural, sucesión indivisa o sociedad conyugal que ejerza la opción sobre atribución de rentas prevista en el artículo 16 del Texto Único Ordenado de la Ley

del Impuesto a la Renta aprobado por Decreto Supremo N° 179-2004-EF y normas modificatorias, en la construcción o refacción de edificaciones no relacionadas con la actividad comercial, de dichos sujetos.

- x) Trabajador del Hogar : A quien efectúa las labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propios 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, y siempre que laboren una jornada mínima de cuatro horas diarias. Están excluidos los familiares del Empleador o de su cónyuge, hasta el cuarto grado de consanguinidad y hasta el segundo grado de afinidad, inclusive.

Cuando se mencionen artículos sin indicar la norma legal correspondiente, se entenderán referidos a la presente resolución.

#### **Artículo 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

La presente resolución tiene por finalidad:

2.1 Aprobar el medio informático que deberá utilizar el Empleador para registrar en el T-REGISTRO a partir del 1 de agosto de 2011, la información que le corresponde en su calidad de tal y la información de sus Trabajadores, Pensionistas, Prestadores de servicios de los numerales ii) y iii) del literal d) del artículo 1 del Decreto Supremo, Personal en formación-Modalidad Formativa Laboral y otros y Personal de Terceros así como establecer el procedimiento para dicho efecto.

2.2 Aprobar el medio, forma y condiciones para la presentación y envío de la PLAME, a partir del período agosto de 2011.

2.3 Establecer el medio que, a partir del período agosto de 2011, deberá ser utilizado para cumplir con la declaración de los conceptos referidos en los incisos b) al n) del artículo 7.

2.4 Establecer el medio, la forma y las condiciones para la actualización o modificación de los datos del tipo y número del documento de identidad y la fecha de nacimiento de los sujetos declarados en el PDT Planilla Electrónica - PLAME.

#### **Artículo 3.- APROBACIÓN DE LOS FORMULARIOS VIRTUALES PARA REGISTRAR INFORMACIÓN EN EL T-REGISTRO Y DEL PDT PLANILLA ELECTRÓNICA - PLAME**

3.1 Apruébase el Formulario Virtual N° 1603 - Información del Empleador, el cual estará a disposición de los interesados en SUNAT Virtual desde el 1 de agosto de 2011.

3.2 Apruébase el Formulario Virtual N° 1604 - Información del Trabajador, Pensionista, Personal en formación-Modalidad Formativa Laboral y otros y Personal de Terceros, el cual estará a disposición de los interesados en SUNAT Virtual desde el 1 de agosto de 2011.

3.3 Apruébase el PDT Planilla Electrónica - PLAME, Formulario Virtual N° 0601 - versión 2.0, el cual estará a disposición de los interesados en SUNAT Virtual a partir del 24 de agosto de 2011.

Los medios informáticos aprobados en el presente artículo permiten ingresar la información de la Planilla Electrónica aprobada por la Resolución Ministerial N° 121-2011-TR.

#### **Artículo 4.- SUJETOS OBLIGADOS A UTILIZAR LOS FORMULARIOS VIRTUALES PARA REGISTRAR INFORMACIÓN EN EL T-REGISTRO Y EL PDT PLANILLA ELECTRÓNICA - PLAME**

Se encuentran obligados a utilizar los formularios virtuales para registrar información en el T-REGISTRO y el PDT Planilla Electrónica - PLAME, los sujetos que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Los Empleadores definidos en el literal f) del artículo 1 que se encuentren dentro de los supuestos del artículo 2 del Decreto Supremo como obligados a llevar la Planilla Electrónica, con excepción de quienes únicamente contraten a los Prestadores de servicios a que se refiere el numeral i) del literal d) del artículo 1 de la citada norma cuando no tengan la calidad de agentes de retención de acuerdo al inciso b) del artículo 71 del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta aprobado por el Decreto Supremo N° 179-2004-EF y normas modificatorias.
- b) Aquellos sujetos que ejerzan la opción señalada en la Cuarta Disposición Complementaria Final de la presente Resolución.

- c) Aquellos que hayan ejercido o ejerzan la opción referida en la Sexta Disposición Complementaria Final de la Resolución de Superintendencia N° 010-2011/SUNAT, para utilizar el Formulario Virtual N° 1602- Información del Derechohabiente.

#### **Artículo 5.- UTILIZACIÓN DE LOS FORMULARIOS VIRTUALES PARA REGISTRAR INFORMACIÓN EN EL T-REGISTRO**

5.1 El Formulario Virtual N° 1603-Información del Empleador se deberá utilizar a partir del 1 de agosto de 2011 para dar de alta o de baja en el T-REGISTRO al Empleador o para la modificación y/o actualización de sus datos en el citado registro.

5.2 El Formulario Virtual N° 1604 - Información del Trabajador, Pensionista, Personal en formación- Modalidad Formativa Laboral y otros y Personal de Terceros se deberá utilizar a partir del 1 de agosto de 2011 para dar de alta o de baja al Trabajador, Pensionista, Prestador de servicios de los numerales ii) y iii) del literal d) del artículo 1 del Decreto Supremo, Personal en formación-Modalidad Formativa Laboral y otros y al Personal de Terceros en el T-REGISTRO así como para la modificación y/o actualización de los datos vinculados a los citados sujetos.

#### **Artículo 6.- DEL PROCEDIMIENTO PARA EL ALTA, MODIFICACIÓN Y/O ACTUALIZACIÓN DE DATOS O LA BAJA EN EL T-REGISTRO**

6.1 El alta, modificación y/o actualización de datos o la baja en el T-REGISTRO será realizada por el sujeto obligado a través de SUNAT Virtual, para lo cual deberá:

- i) Ingresar a SUNAT Operaciones en Línea con el Código de Usuario y la Clave SOL.
- ii) Ubicar el Formulario Virtual N° 1603 - Información del Empleador o el Formulario Virtual N° 1604 - Información del Trabajador, Pensionista, Personal en formación- Modalidad Formativa Laboral y otros y Personal de Terceros, según corresponda.
- iii) Ingresar los datos del T-REGISTRO que correspondan a la persona por la cual se realiza el registro, teniendo en cuenta, de ser el caso, lo señalado en el numeral 6.2 del presente artículo.
- iv) Una vez concluido el registro de la información en el T-REGISTRO el sistema generará automáticamente el CIR.

6.2 El sujeto obligado deberá ingresar el tipo y número de documento de identidad de cada Trabajador, Pensionista, Prestador de servicios de los

numerales ii) y iii) del literal d) del artículo 1 del Decreto Supremo, Personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros y Personal de Terceros respecto del cual realizará el registro de la información, teniendo en cuenta que:

- a) Deberá identificar a cada sujeto con alguno de los siguientes documentos:
  - DNI.
  - Carné de extranjería, en el caso de extranjeros.
  - Pasaporte, en el caso de extranjeros.
  - Partida de nacimiento, para el Personal en formación
  - Modalidad Formativa Laboral y otros, que sea menor de edad.

Tratándose del alta de las personas identificadas con DNI, el sistema validará en línea los datos de identificación ingresados con la información del RENIEC que obre en poder de la SUNAT.

- b) Para actualizar y/o modificar en el T-REGISTRO los datos de identificación asociados al DNI, deberá realizarse previamente la modificación de dichos datos en el RENIEC, utilizando los procedimientos dispuestos por la citada entidad.

6.3 Se podrá utilizar la opción "Modificación Masiva" del sistema, para modificar y/o actualizar masivamente los datos referidos al tipo de trabajador, régimen laboral, régimen pensionario, régimen de salud (incluyendo Entidad Prestadora de Salud), período laboral, período de formación, período de destaque o desplace y vigencia de cobertura, siempre que la nueva información sea la misma para las personas seleccionadas. Para tal efecto, el sujeto obligado deberá seguir las instrucciones que indique el sistema.

6.4 Se podrá realizar el alta o la baja del Trabajador, Pensionista, Prestador de servicios de los numerales ii) y iii) del literal d) del artículo 1 del Decreto Supremo, Personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros y Personal de Terceros así como la modificación y/o actualización de los datos de estos, a través de la importación de archivos planos elaborados de acuerdo a la estructura de datos aprobada por la Resolución Ministerial N° 121-2011-TR o norma que la sustituya o modifique, para lo cual el sujeto obligado deberá seguir las instrucciones que indique el sistema.

#### **Artículo 7.- UTILIZACIÓN DEL PDT PLANILLA ELECTRÓNICA - PLAME**

El PDT Planilla Electrónica - PLAME deberá ser utilizado por el sujeto obligado a que se refiere el artículo 4 para cumplir con la presentación de la PLAME y con

la declaración de las obligaciones que se generen a partir del mes de agosto de 2011 y que deben ser presentadas a partir del mes de setiembre de 2011, así como efectuar el pago que corresponda, por los siguientes conceptos:

- a) PLAME, la que deberá contener la información establecida en la Resolución Ministerial N° 121-2011-TR o norma que la sustituya o modifique.
  - b) Retenciones del Impuesto a la Renta de quinta categoría.
  - c) Retenciones del Impuesto a la Renta de cuarta categoría.
  - d) Información de los sujetos perceptores de rentas de cuarta categoría pagadas o puestas a disposición aún cuando el Empleador no tenga la obligación de efectuar retenciones por dichas rentas.
  - e) Impuesto Extraordinario de Solidaridad respecto de las remuneraciones correspondientes a los trabajadores, en los casos que exista convenio de estabilidad.
  - f) Contribuciones al EsSalud respecto de las remuneraciones de los trabajadores o aportes de los asegurados regulares incorporados al EsSalud por mandato de una ley especial, respectivamente. (\*)
- (\*) *Inciso conforme a la modificación establecida por la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Resolución de Superintendencia N° 032-2013-SUNAT, publicada el 29 de enero de 2013.*
- g) Contribuciones al EsSalud por concepto de pensiones.
  - h) Contribuciones a la ONP bajo el régimen del Decreto Ley N° 19990 y normas modificatorias.
  - i) Prima por el concepto de “+ Vida Seguro de Accidentes” respecto de los afiliados regulares al EsSalud que contraten el mencionado seguro.
  - j) Aportes al Fondo de Derechos Sociales del Artista.
  - k) Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo contratado con el EsSalud para dar cobertura a los afiliados regulares del EsSalud.
  - l) Contribución Solidaria para la Asistencia Previsional, creada por el artículo 4 de la Ley N° 28046, Ley que crea el Fondo y la Contribución Solidaria para la Asistencia Previsional, precisada por el Decreto Legislativo N° 948.
  - m) Registro de Pensionistas del Régimen del Decreto Ley N° 20530, a los que se hace referencia en el artículo 11 de la Ley N° 28046, Ley que crea el Fondo y la Contribución Solidaria para la Asistencia Previsional, precisada por el Decreto Legislativo N° 948.

- n) Prima por el concepto “Asegura tu pensión”, respecto de los afiliados obligatorios al Sistema Nacional de Pensiones que contraten el mencionado seguro. (\*)

(\*) *Inciso n) derogado por el literal a) de la Única Disposición Complementaria Derogatoria de la Resolución de Superintendencia N° 223-2017-SUNAT, publicada el 31 de agosto de 2017.*

- o) Retenciones del aporte del trabajador minero, metalúrgico y siderúrgico cuyas actividades se encuentren comprendidas en los Decretos Supremos N°s. 029-89-TR y el Decreto Supremo N° 164-2001-EF y sus normas modificatorias, al Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica a que se refiere la Ley N° 29741. (\*)

(\*) *Inciso incorporado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Resolución N° 138-2012-SUNAT, publicada el 23 de junio de 2012.*

- p) Cuotas del fraccionamiento de los aportes del trabajador minero, metalúrgico y siderúrgico al Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica, otorgado por la Primera Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 29741, aprobado por el Decreto Supremo N° 006-2012-TR. (\*)

(\*) *Inciso incorporado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Resolución de Superintendencia N° 181-2012-SUNAT, publicada el 04 de agosto de 2012.*

- q) Retenciones del aporte al Sistema Nacional de Pensiones de los trabajadores independientes establecido en el artículo 9 de la Ley N° 29903. (\*)

(\*) *Inciso incorporado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Resolución de Superintendencia N° 235-2013-SUNAT, publicada el 27 de julio de 2013.*

- r) Retenciones del aporte de los trabajadores pesqueros al Régimen Especial de Pensiones para los trabajadores pesqueros a que se refiere la Ley N° 30003, Ley que regula el Régimen Especial de Seguridad Social para los Trabajadores y Pensionistas Pesqueros. (\*)

(\*) *Inciso incorporado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Resolución de Superintendencia N° 027-2014-SUNAT, publicada el 30 de enero de 2014, con vigencia a partir del 1 de febrero de 2014.*

- s) Aporte del empleador al Régimen Especial de Pensiones para los trabajadores pesqueros a que se refiere la Ley N° 30003, Ley que regula el Régimen Especial de Seguridad Social para los Trabajadores y Pensionistas Pesqueros. (\*)

(\*) *Inciso incorporado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Resolución de Superintendencia N° 027-2014-SUNAT, publicada el 30 de enero de 2014, con vigencia a partir del 1 de febrero de 2014.*

Lo dispuesto en el párrafo anterior es sin perjuicio de lo establecido en el segundo párrafo de la Décima Disposición Complementaria Final de la presente resolución.

La determinación de los conceptos referidos en los incisos b) al l), n) al s) así

como la presentación del documento e inscripción de lo señalado en los incisos a) y m) del presente artículo constituyen obligaciones independientes entre sí.  
(\*)

(\*) Último párrafo sustituido por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Resolución de Superintendencia N° 027-2014-SUNAT, publicada el 30 de enero de 2014, con vigencia a partir del 1 de febrero de 2014.

#### **Artículo 8.- FORMA Y CONDICIONES GENERALES PARA LA UTILIZACIÓN Y PRESENTACIÓN DEL PDT PLANILLA ELECTRÓNICA - PLAME, PRESENTACIÓN DEL MEDIO MAGNÉTICO Y CONSTANCIA DE PRESENTACIÓN O RECHAZO**

8.1 La forma y condiciones generales para la utilización y presentación del PDT Planilla Electrónica - PLAME se rigen por lo dispuesto en la Resolución de Superintendencia N° 143-2000/SUNAT y normas modificatorias.

8.2 El sujeto obligado debe cumplir con mantener actualizada la información en el T-REGISTRO, la misma que será utilizada para la elaboración de la PLAME y la declaración respectiva.

Para tal efecto, el PDT Planilla Electrónica - PLAME contará con la funcionalidad respectiva que permita descargar del T-REGISTRO los datos del Empleador, Trabajador, Pensionista, Prestador de servicios de los numerales ii) y iii) del literal d) del artículo 1 del Decreto Supremo, Personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros y Personal de Terceros, según corresponda.

Para acceder a lo dispuesto en el párrafo anterior, el sujeto obligado deberá ingresar, en el citado PDT, su Código de Usuario y Clave SOL y seguir las instrucciones del sistema.

8.3 Los motivos de rechazo del medio magnético o de la información contenida en estos y la constancia de presentación o de rechazo del PDT Planilla Electrónica - PLAME, se sujetarán a lo establecido en las Resoluciones de Superintendencia números 129-2002/SUNAT y 183-2005/SUNAT y sus normas modificatorias.

8.4 Con la presentación del PDT Planilla Electrónica - PLAME se emitirán dos constancias de presentación o de rechazo, según corresponda:

- i) Una constancia, por la PLAME.
- ii) Una constancia, por la declaración de los conceptos señalados en los incisos b) al n) del artículo 7, y de ser el caso, del monto pagado.

8.5 Para la presentación del PDT Planilla Electrónica - PLAME y la realización del pago correspondiente, a través de SUNAT Virtual, se deberá aplicar lo establecido en la Resolución de Superintendencia N° 260-2004/SUNAT y normas

modificatorias, incluyendo las causales de rechazo en ella reguladas.

8.6 La constancia de presentación de la declaración y del pago a que se refiere el inciso ii) del numeral 8.4 del presente artículo, permitirá a los sujetos que declaren el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo contratado con el EsSalud para dar cobertura a los afiliados regulares del EsSalud, sustentar gasto o costo para efecto tributario así como ejercer el derecho al crédito fiscal, según sea el caso. Dicha constancia contendrá el Impuesto General a las Ventas discriminado.

#### **Artículo 9.- LUGAR Y PLAZO DE PRESENTACIÓN DEL PDT PLANILLA ELECTRÓNICA - PLAME**

9.1 La presentación del PDT Planilla Electrónica - PLAME, incluida sus sustitutorias y rectificatorias, se realizará:

- a) Tratándose de Principales Contribuyentes, a través de SUNAT Virtual o en los lugares fijados por la SUNAT para la declaración y pago de sus obligaciones tributarias, salvo cuando sea obligatoria la presentación a través de SUNAT Virtual.
- b) Tratándose de medianos y pequeños contribuyentes, a través de SUNAT Virtual o en las sucursales y agencias bancarias autorizadas por la SUNAT, salvo cuando sea obligatoria la presentación a través de SUNAT Virtual.

Para efecto de la presentación a través de SUNAT Virtual, el sujeto obligado deberá contar con su Código de Usuario y Clave SOL conforme a la Resolución de Superintendencia N° 109-2000/SUNAT y normas modificatorias.

9.2 El PDT Planilla Electrónica - PLAME deberá presentarse en los plazos señalados en el cronograma establecido por la SUNAT para la declaración y pago de las obligaciones de periodicidad mensual.

#### **Artículo 10.- CONSOLIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN**

Los sujetos obligados a que se refiere el artículo 4 deberán presentar en forma consolidada la información de todos sus Trabajadores, Pensionistas, Prestadores de servicios, Personal en formación-Modalidad Formativa Laboral y otros y Personal de Terceros en el PDT Planilla Electrónica - PLAME aún cuando tengan sucursales, agencias, establecimientos anexos o puntos de venta en distintos lugares.

#### **Artículo 11.- DECLARACIONES SUSTITUTORIAS Y RECTIFICATORIAS**

Para efecto de las declaraciones sustitutorias así como para las declaraciones rectificatorias de la PLAME y de los conceptos a que se refieren los incisos b) al m)

del artículo 7 declarados en el PDT Planilla Electrónica - PLAME se observará lo siguiente: (\*)

(\*) Encabezado sustituido por el literal a) del Artículo 2 de la Resolución de Superintendencia N° 223-2017-SUNAT, publicada el 31 de agosto de 2017.

- a) Si la declaración original se presentó utilizando el PDT Planilla Electrónica - PLAME, la declaración sustitutoria o la rectificatoria deberá efectuarse a través de dicho medio.
- b) Se ingresarán nuevamente todos los conceptos de la declaración que se sustituye o rectifica, inclusive aquella información que no se desea rectificar o sustituir.

**Artículo 12.- ACTUALIZACIÓN O MODIFICACIÓN DE DATOS REFERIDOS AL TIPO Y NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD Y FECHA DE NACIMIENTO DE LOS SUJETOS DECLARADOS EN EL PDT - PLANILLA ELECTRÓNICA PLAME**

12.1 La actualización o modificación de los datos del tipo y número de documento de identidad y la fecha de nacimiento del Trabajador, Pensionista, Prestador de servicios de los numerales ii) y iii) del literal d) del artículo 1 del Decreto Supremo y Personal de Terceros consignados en el PDT Planilla Electrónica - PLAME se realizará a través del Formulario Virtual N° 1601 - Corrección y/o Actualización de Datos de Identificación.

Previamente a la actualización o modificación a que se refiere el párrafo anterior, el sujeto obligado deberá realizar la correspondiente modificación o actualización de los citados datos en el T-REGISTRO mediante el formulario virtual aprobado en el numeral 3.2 del artículo 3, caso contrario, el sistema de la SUNAT no permitirá la realización de la misma.

Para efectos de realizar la actualización o modificación de los datos del tipo y número de documento de identidad y fecha de nacimiento en el PDT Planilla Electrónica - PLAME, el sujeto obligado deberá:

- a) Ingresar a SUNAT Operaciones en Línea con el Código de Usuario y la Clave SOL.
- b) Ubicar el Formulario Virtual N° 1601 - Corrección y/o Actualización de Datos de Identificación.
- c) Ingresar los datos de la persona respecto de la cual se va a modificar o actualizar los datos.
- d) Seleccionar las declaraciones presentadas a través del PDT Planilla Electrónica - PLAME en las que se efectuará la actualización o modificación de los datos de identificación.

Una vez culminada la modificación o actualización, el sistema de la SUNAT generará una constancia que contendrá el detalle de lo informado y el número de la operación, la cual podrá ser impresa.

12.2 Para la actualización o modificación del dato referido al tipo, número de documento de identidad y fecha de nacimiento del:

- a) Prestador de servicios referido en el numeral i) del literal d) del artículo 1 del Decreto Supremo, se procederá de acuerdo a lo establecido en el artículo 11.
- b) Personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, se presentará una declaración rectificatoria o sustitutoria siguiendo las indicaciones contenidas en el PDT Planilla Electrónica - PLAME.

Previamente a la actualización o modificación a que se refiere el párrafo anterior, el sujeto obligado deberá realizar la correspondiente modificación o actualización de los citados datos en el T-REGISTRO.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**Primera.- VIGENCIA**

La presente resolución entrará en vigencia a partir del 1 de agosto de 2011.

**Segunda.- DE LA INSCRIPCIÓN DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS A LA SEGURIDAD SOCIAL, DEL REGISTRO DE ASEGURADOS TITULARES Y DERECHOHABIENTES ANTE EL ESSALUD Y DEL REGISTRO DE AFILIADOS OBLIGATORIOS DE LA ONP.**

1. La inscripción en el Registro de Entidades Empleadoras contribuyentes y/o responsables de las Aportaciones a la Seguridad Social, en el Registro de Asegurados Titulares y Derechohabientes ante el EsSalud y en el Registro de Afiliados Obligatorios ante la ONP a que se refiere el artículo 4 del Decreto Supremo N° 039-2001-EF, así como la modificación y/o actualización de los datos en los citados registros deberá realizarse en los plazos previstos para el T-REGISTRO en el artículo 4-A del Decreto Supremo.

2. Para efectos del Registro de las Entidades Empleadoras contribuyentes y/o responsables de las Aportaciones a la Seguridad Social, la inscripción de dichas entidades ante la Seguridad Social así como la modificación y/o actualización de datos en el citado registro, se entenderá cumplida con el registro de la información en el T-REGISTRO. Para ello la entidad empleadora deberá identificarse con su número de RUC.

Aquellos que pueden seguir utilizando el Formulario preimpreso N° 402

“Retenciones y contribuciones sobre remuneraciones” conforme a lo dispuesto en el artículo 2 de la Resolución de Superintendencia N° 091-2010/SUNAT, se entenderán inscritos ante el EsSalud con la presentación del citado formulario.

3. La inscripción en el Registro de Asegurados Titulares y Derechohabientes ante el EsSalud y en el Registro de Afiliados Obligatorios ante la ONP así como la modificación y/o actualización de los datos vinculados a los asegurados titulares y afiliados obligatorios, se entenderá cumplida con el registro de la información en el T-REGISTRO.

4. La inscripción en los registros señalados en la presente disposición constituyen obligaciones independientes entre sí.

### **Tercera.- INFORMACIÓN AL ESSALUD Y A LA ONP**

Para el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 039-2001-EF, la SUNAT proporcionará al EsSalud y a la ONP la información a que se refiere el citado artículo utilizando la que se encuentre registrada en la Planilla Electrónica a través del T-REGISTRO y del PDT Planilla Electrónica - PLAME.

### **Cuarta.- DEL USO DE LOS FORMULARIOS VIRTUALES Y DEL PDT PLANILLA ELECTRÓNICA - PLAME POR PARTE DE LOS SUJETOS QUE UTILIZAN EL FORMULARIO N° 402 “RETENCIONES Y CONTRIBUCIONES SOBRE REMUNERACIONES”**

1. Aquellos sujetos que de acuerdo a las normas vigentes pueden seguir utilizando el Formulario N° 402 “Retenciones y contribuciones sobre remuneraciones” podrán optar por utilizar el Formulario Virtual N° 1603 - Información del Empleador y el Formulario Virtual N° 1604 - Información del Trabajador, Pensionista, Personal en formación-Modalidad Formativa Laboral y otros y Personal de Terceros así como el PDT Planilla Electrónica - PLAME. La referida opción se ejerce por el total de los mencionados formularios virtuales y el PDT.

El ejercicio de la opción antes descrita genera la obligación de utilizar el Formulario Virtual N° 1602 - Información del Derechohabiente aprobado por la Resolución de Superintendencia N° 010-2011/SUNAT.

Una vez ejercida la opción a que se refiere el primer párrafo del presente numeral, se deberá continuar utilizando los citados formularios virtuales y el PDT Planilla Electrónica - PLAME.

2. A partir de la fecha en que ejerzan la opción, los citados sujetos para rectificar las declaraciones presentadas por los períodos que se detallan a continuación o, en el caso que se encuentren omisos a la presentación del Formulario N° 402 “Retenciones y contribuciones sobre remuneraciones” para

regularizar sus obligaciones correspondientes a dichos períodos, deberán utilizar:

- a) Por los períodos anteriores a enero de 2008, el PDT Remuneraciones, Formulario Virtual N° 600.
- b) Por los períodos de enero de 2008 a julio de 2011, el PDT Planilla Electrónica, Formulario Virtual N. 0601.

### **Quinta.- DE LOS SUJETOS QUE HAYAN EJERCIDO O EJERZAN LA OPCIÓN A QUE SE REFIERE LA SEXTA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL DE LA RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 010-2011/SUNAT**

1. Los sujetos que hayan ejercido o ejerzan la opción de utilizar el Formulario Virtual N° 1602 - Información del Derechohabiente a que se refiere la Sexta Disposición Complementaria Final de la Resolución de Superintendencia N° 010-2011/SUNAT quedarán obligados a utilizar:

- a) Los formularios virtuales aprobados en los numerales 3.1. y 3.2 del artículo 3 de la presente norma, a partir del 1 de agosto de 2011 o de la oportunidad en que ejerciten la opción, en caso esta se produzca.
- b) El PDT Planilla Electrónica - PLAME, a partir del período agosto de 2011 o por el período correspondiente al mes en que ejerciten la referida opción, en caso esta se produzca.

2. Los citados sujetos para rectificar las declaraciones presentadas por los períodos que se detallan a continuación o, en el caso que se encuentren omisos a la presentación del Formulario N° 402 “Retenciones y Contribuciones sobre Remuneraciones” para regularizar sus obligaciones correspondientes a dichos períodos, deberán utilizar:

- a) Por los períodos anteriores a enero de 2008, el PDT Remuneraciones, Formulario Virtual N° 600.
- b) Por los períodos de enero de 2008 a julio de 2011, el PDT Planilla Electrónica, Formulario Virtual N. 0601.

### **Sexta.- USO DEL PDT PLANILLA ELECTRÓNICA POR LOS PERÍODOS DE ENERO DE 2008 A JULIO DE 2011**

1. Los sujetos omisos a la presentación del PDT Planilla Electrónica por los períodos de enero de 2008 a julio de 2011 deberán utilizar la versión vigente del mencionado PDT a la fecha en que se regularice la presentación y/o declaración de los conceptos a que se refiere el artículo 3 de la Resolución de Superintendencia N° 204-2007/SUNAT y normas modificatorias, con excepción

de la información correspondiente a los derechohabientes que deberá ser registrada en el T-REGISTRO a través del Formulario Virtual N° 1602 - Información del Derechohabiente.

Aquellos sujetos omisos a la presentación del PDT Planilla Electrónica por los períodos marzo, abril y mayo de 2011, adicionalmente, deberán inscribirse como Empleadores en el T-REGISTRO utilizando para dicho efecto el formulario aprobado en el numeral 3.1 del artículo 3, siempre que al 1 de agosto de 2011 mantengan la condición de Empleador.

Los sujetos a que se refiere el párrafo anterior también deberán dar de alta a su Trabajador, Pensionista, Prestador de servicios de los numerales ii) y iii) del literal d) del artículo 1 del Decreto Supremo, Personal en formación-Modalidad Formativa Laboral y otros y Personal de Terceros en el T-REGISTRO siempre que al 1 de agosto de 2011 se mantenga el vínculo con los mencionados sujetos, para lo cual utilizarán el formulario aprobado en el numeral 3.2 del artículo 3.

2. Los sujetos que deseen rectificar el PDT Planilla Electrónica por los períodos de enero de 2008 a julio de 2011 deberán utilizar la versión vigente del citado PDT a la fecha en que se presenta la declaración rectificatoria.

Aquellos sujetos a que se refiere el párrafo anterior que rectifiquen el PDT Planilla Electrónica a fin de incluir a un Trabajador, Pensionista, Prestador de servicios de los numerales ii) y iii) del literal d) del artículo 1 del Decreto Supremo, Personal en formación-Modalidad Formativa Laboral y otros y Personal de Terceros que no hubiera sido informado en el PDT Planilla Electrónica de los períodos marzo, abril o mayo de 2011, deberán inscribir a dichos sujetos en el T-REGISTRO utilizando el formulario aprobado en el numeral 3.2 del artículo 3 de la presente resolución, siempre que al 1 de agosto de 2011 aún se mantenga el vínculo con los mencionados sujetos.

**Sétima.- REGISTRO DE LOS SUJETOS NO INSCRITOS EN EL T-REGISTRO SEGÚN LO DISPUESTO EN LA SEGUNDA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA DEL DECRETO SUPREMO N° 015-2010-TR**

1. Deberán utilizar los formularios aprobados en los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 de la presente resolución para realizar su alta en el T-REGISTRO así como la de su Trabajador, Pensionista, Prestador de servicios de los numerales ii) y iii) del literal d) del artículo 1 del Decreto Supremo, Personal en formación-Modalidad Formativa Laboral y otros y Personal de Terceros:

- a. Los sujetos que no hubieran presentado el PDT Planilla Electrónica por los períodos marzo, abril y mayo de 2011 hasta el 30 de junio de 2011, aun cuando hubieran cumplido con presentarlos en el mes de julio de 2011 así como con la presentación del PDT Planilla Electrónica del (de los) período(s)

junio y/o julio de 2011, siempre que al 1 de agosto de 2011 aún mantengan vigente el vínculo.

- b. Los sujetos que adquirieron la condición de Empleador en los meses de junio o julio de 2011, siempre que al 1 de agosto de 2011 aun mantengan vigente el vínculo.

2. Se utilizará el formulario aprobado en el numeral 3.2 del artículo 3 de la presente resolución, para realizar el alta en el T-REGISTRO del Trabajador, Pensionista, Prestador de servicios de los numerales ii) y iii) del literal d) del artículo 1 del Decreto Supremo, Personal en formación-Modalidad Formativa Laboral y otros y Personal de Terceros que no hayan sido incorporados en la carga inicial.

**Octava.- DEL PERSONAL DE TERCEROS**

El Personal de Terceros que debe registrarse en el TREGISTRO es aquél trabajador destacado o desplazado que no hubiera sido asegurado por su Empleador con el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, habiendo el pago sido asumido por el declarante.

**Novena.- HABILITACIÓN DEL FORMULARIO VIRTUAL N° 1601 - "CORRECCIÓN Y/O ACTUALIZACIÓN DE DATOS DE IDENTIFICACIÓN"**

Habilítase el Formulario Virtual N° 1601- Corrección y/o actualización de Datos de Identificación" aprobado por la Tercera Disposición Complementaria Final de la Resolución de Superintendencia N° 175-2010/SUNAT para efectos de lo dispuesto en el artículo 12 de la presente resolución.

**Décima.- APROBACIÓN DE UNA NUEVA VERSIÓN DEL PDT PLANILLA ELECTRÓNICA, FORMULARIO VIRTUAL N° 0601**

Apruébase el PDT Planilla Electrónica, Formulario Virtual N° 0601 - Versión 1.9, el cual deberá ser utilizado por los sujetos obligados a presentar la Planilla Electrónica y a declarar las obligaciones que se generen por los conceptos a que se refiere la Resolución de Superintendencia N° 204-2007/SUNAT y normas modificatorias que se encuentren omisos a la presentación del citado PDT por los períodos tributarios de enero de 2008 a julio de 2011, o deseen rectificar la información correspondiente a tales períodos, sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 11 de la Resolución de Superintendencia N° 204-2007/SUNAT y normas modificatorias.

La mencionada versión también podrá ser utilizada por los sujetos obligados a que se refiere el artículo 4 de la presente resolución para cumplir con la presentación de la PLAME y la declaración de las obligaciones que se generen por los conceptos señalados en los incisos b) al n) del artículo 7 de la presente

resolución por los períodos tributarios de agosto a noviembre de 2011.

El PDT Planilla Electrónica, Formulario Virtual N° 0601 - Versión 1.9 estará a disposición de los interesados en SUNAT Virtual a partir del 24 de agosto de 2011 y podrá ser utilizado a partir del 1 de setiembre de 2011. La SUNAT a través de sus dependencias, facilitará la obtención del citado PDT. **(1)(2)**

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

##### **Primera.- DE LA CARGA INICIAL A QUE SE REFIERE LA SEGUNDA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA DEL DECRETO SUPREMO N° 015-2010-TR**

Para efecto de lo dispuesto en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 015-2010-TR, el Empleador:

1. Podrá verificar la información de los sujetos incluidos en la carga inicial del T-REGISTRO, a la que se refiere la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 015-2010-TR mediante la opción "Consulta" que se encuentra habilitada en el T-REGISTRO.

2. Utilizará los Formularios Virtuales números 1603 - Información del Empleador y 1604 - Información del Trabajador, Pensionista, Personal en formación-Modalidad Formativa Laboral y otros y Personal de Terceros y procederá de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6 de la presente resolución, para efectuar la baja, modificación y/o actualización de sus datos como Empleador así como la baja de su Trabajador, Pensionista, Prestador de servicios de los numerales ii) y iii) del literal d) del artículo 1 del Decreto Supremo, Personal en formación-Modalidad Formativa Laboral y otros y Personal de Terceros o la modificación y/o actualización de los datos de estos, según corresponda, cuando hubieran sido inscritos en el T-REGISTRO como resultado de la carga inicial.

##### **Segunda.- CRONOGRAMA PARA LA PRESENTACIÓN DEL PDT PLANILLA ELECTRÓNICA - PLAME POR LOS PERÍODOS AGOSTO A DICIEMBRE DE 2011**

Para la presentación del PDT Planilla Electrónica - PLAME por los períodos tributarios de agosto a diciembre de 2011 se deberá tener en cuenta el cronograma fijado mediante la Resolución de Superintendencia N° 340-2010/SUNAT.

##### **Tercera.- UTILIZACIÓN DE LA VERSIÓN 1.8 DEL PDT PLANILLA ELECTRÓNICA**

El PDT Planilla Electrónica, Formulario Virtual N° 0601 - Versión 1.8 podrá ser utilizado hasta el 31 de agosto de 2011 **(\*)**

*(\*) Disposición conforme a la sustitución efectuada por el artículo 4 de la Resolución de Superintendencia N° 211-2011-SUNAT, publicada el 23 agosto 2011.*

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

##### **Primera.- MODIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 109-2000/SUNAT**

Modifíquese los numerales 8, 18 y 20 del artículo 2 de la Resolución de Superintendencia N° 109-2000/SUNAT y normas modificatorias e incorpórase como numeral 22 del citado artículo, el texto siguiente:

"Artículo 2.- ALCANCE

(...)

8. Presentar el PDT Planilla Electrónica, Formulario Virtual N° 0601 por los períodos tributarios de enero de 2008 a noviembre de 2011.**(\*)**

(...)

18. Presentar el Formulario Virtual N° 1601 - Corrección y/o Actualización de Datos de Identificación, para actualizar o modificar los datos de identificación del tipo y número de documento de identidad y la fecha de nacimiento de:

a) Los trabajadores, pensionistas y trabajadores independientes que sean incorporados como asegurados regulares de EsSalud así como del personal de terceros conforme al procedimiento establecido en el artículo 11-A de la Resolución de Superintendencia N° 204-2007/SUNAT y normas modificatorias.

b) Los Trabajadores, Pensionistas, Prestadores de servicios de los numerales ii) y iii) del literal d) del artículo 1 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR y normas modificatorias y Personal de Terceros, en el PDT Planilla Electrónica - PLAME. **(\*)**

(...)

20. Dar de alta o de baja a los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios de los numerales ii) y iii) del literal d) del artículo 1 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR y normas modificatorias, personal en formación-modalidad formativa laboral y otros, personal de terceros y derechohabientes o modificar y/o actualizar los datos de los citados sujetos en el Registro de Información Laboral (T-REGISTRO) de la Planilla Electrónica regulado por el mencionado Decreto Supremo.

(...)

22. Presentar la Planilla Mensual de Pagos (PLAME)."

**Segunda.- MODIFICACIÓN DE LA TABLA 17 “MOTIVO DE LA BAJA DEL REGISTRO” DE LA RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 121-2011-TR**

Modifíquese la Tabla 17: “Motivo de la Baja del Registro” de la Resolución Ministerial Nº 121-2011-TR de acuerdo al Anexo adjunto, el mismo que será publicado en SUNAT Virtual en la fecha en que se publique la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**NAHIL LILIANA HIRSH CARRILLO**

Superintendente Nacional  
Superintendencia Nacional  
de Administración Tributaria

**ANEXO**

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA QUE APRUEBA LAS NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA PRESENTACIÓN DE LA PLANILLA ELECTRÓNICA CONFORMADA POR EL REGISTRO DE INFORMACIÓN LABORAL Y LA PLANILLA MENSUAL DE PAGOS ASÍ COMO PARA LA PRESENTACIÓN DE DECLARACIONES DE LOS EMPLEADORES

Nº	DESCRIPCIÓN	DESCRIPCIÓN ABREVIADA
01	RENUNCIA	RENUNCIA
02	RENUNCIA CON INCENTIVOS	RENUNCIA CON INCENTIVOS
03	DESPIDO O DESTITUCIÓN	DESPIDO O DESTITUCIÓN
04	CESE COLECTIVO	CESE COLECTIVO
05	JUBILACIÓN	JUBILACIÓN
06	INVALIDEZ ABSOLUTA PERMANENTE	INVALIDEZ ABSOLUTA PERMANENTE
07	TERMINACIÓN DE LA OBRA O SERVICIO, CUMPLIMIENTO CONDICIÓN RESOLUTORIA O VENCIMIENTO DEL PLAZO	TERMIN OBRA/SERV. CUMPLIM CONDIC RESOL. O VENC PLAZO
08	MUTUO DISENSO	MUTUO DISENSO
09	FALLECIMIENTO	FALLECIMIENTO
10	SUSPENSIÓN DE LA PENSIÓN (1)	SUSPENSIÓN DE LA PENSIÓN
11	REASIGNACIÓN SERVIDOR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA(2)	REASIGNACIÓN
12	PERMUTA SERVIDOR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (2)	PERMUTA
13	TRANSFERENCIA SERVIDOR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (2)	TRANSFERENCIA
14	BAJA POR SUCESIÓN EN POSICIÓN DEL EMPLEADOR	BAJA POR SUC. EN POSIC DEL EMPLEADOR
15	EXTINCIÓN O LIQUIDACIÓN DEL EMPLEADOR	EXTINCIÓN O LIQUID. DEL EMPLEADOR
16	OTROS MOTIVOS DE CADUCIDAD DE LA PENSIÓN (1)	OTR MOTIV CADUC PENSIÓN
17	NO SE INICIÓ LA RELACIÓN LABORAL O PRESTACIÓN EFECTIVA DE SERVICIOS	NO SE INICIÓ LA REL. LABORAL O PREST. DE SERVICIOS.

(1) SOLO APLICA A PENSIONISTA  
(2) NO APLICA A EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO.

**POSTERGAN LA UTILIZACIÓN DEL PDT PLANILLA ELECTRÓNICA - PLAME, FORMULARIO VIRTUAL Nº 0601 - VERSIÓN 2.0 Y ESTABLECEN LOS SUPUESTOS PARA SU IMPLEMENTACIÓN GRADUAL**

**RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA Nº 212-2011-SUNAT**

Lima, 26 de agosto de 2011

CONSIDERANDO:

Que según el artículo 12 del Decreto Supremo Nº 039-2001-EF que aprueba el Reglamento de la Ley Nº 27334, corresponde a la SUNAT elaborar y aprobar las normas y procedimientos necesarios para llevar a cabo la recaudación y administración de las aportaciones a la Seguridad Social, para la declaración e inscripción de los asegurados y/o afiliados obligatorios, así como para la declaración y/o pago de las demás deudas no tributarias a dichas entidades cuya recaudación le haya sido encomendada;

Que el artículo 88 del Texto Único Ordenado (TUO) del Código Tributario, aprobado por el Decreto Supremo Nº 135-99-EF y normas modificatorias dispone que para determinados deudores, la Administración Tributaria podrá establecer la obligación de presentar la declaración, entre otros medios, por transferencia electrónica o por medios magnéticos y en las condiciones que señale para ello;

Que de otro lado el Decreto Supremo Nº 018-2007-TR y normas modificatorias, el cual establece las disposiciones relativas al uso de la Planilla Electrónica, señala que esta se encuentra conformada por la información del Registro de Información Laboral (T-REGISTRO) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) y faculta a la SUNAT a emitir las normas que regulen la forma y condiciones del soporte electrónico de la citada Planilla así como las de su envío;

Que la Quinta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo Nº 015-2010-TR modificada por el Decreto Supremo Nº 008-2011-TR, estableció que, excepcionalmente, para los períodos comprendidos entre agosto y noviembre de 2011, los empleadores podrían presentar la PLAME utilizando el PDT Planilla Electrónica, Formulario Virtual Nº 0601 aprobado por la SUNAT para presentar la Planilla Electrónica correspondiente a los períodos anteriores a agosto de 2011;

Que teniendo en cuenta las normas antes mencionadas, a través de la

Resolución de Superintendencia N° 183-2011/SUNAT que aprueba las normas y procedimientos para la presentación de la Planilla Electrónica, conformada por el Registro de Información Laboral y la Planilla Mensual de Pagos así como para la presentación de declaraciones de los empleadores, se aprobaron el PDT Planilla Electrónica - PLAME, Formulario Virtual N° 0601 - Versión 2.0 y el PDT Planilla Electrónica, Formulario Virtual N° 0601 - Versión 1.9, señalándose que este último también puede utilizarse por los períodos comprendidos entre agosto y noviembre de 2011;

Que mediante la Resolución de Superintendencia N° 211-2011/SUNAT se modifican el PDT Planilla Electrónica - PLAME, Formulario Virtual N° 0601 - Versión 2.0 y el PDT Planilla Electrónica, Formulario Virtual N° 0601 - Versión 1.9 y se establece que las versiones modificadas se pondrán a disposición de los interesados en SUNAT Virtual a partir del 31 de agosto de 2011;

Que con posterioridad a la publicación de la resolución de superintendencia a que se refiere el considerando anterior, la Resolución Ministerial N° 252-2011-TR dispone que, excepcionalmente, la SUNAT determinará los casos en que se presentará la PLAME utilizando el PDT Planilla Electrónica, Formulario Virtual N° 0601 aprobado por dicha entidad para la presentación de la Planilla Electrónica hasta el período o períodos que esta establezca, conforme a sus atribuciones establecidas en el artículo 3 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR;

Que en ese sentido, con la finalidad de fortalecer la campaña de difusión del T-REGISTRO y de la PLAME así como de los programas informáticos que les servirán de soporte electrónico, se ha estimado conveniente postergar la utilización del PDT Planilla Electrónica - PLAME, Formulario Virtual N° 0601 - Versión 2.0 modificado por la Resolución de Superintendencia N° 211-2011/SUNAT para que a partir del período noviembre de 2011 se establezca su utilización gradual, señalándose para dicho efecto los casos y períodos en los cuales será utilizado;

Que adicionalmente y teniendo en cuenta que el PDT Planilla Electrónica Formulario Virtual N° 0601 - Versión 1.9 modificado por la Resolución de Superintendencia N° 211-2011/SUNAT aún no ha sido puesto a disposición de los interesados en SUNAT Virtual, resulta conveniente modificarlo a fin de incluir un parámetro que permita utilizar dicha versión sólo hasta el período junio de 2012;

Que al amparo del numeral 3.2 del artículo 14 del Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de proyectos normativos y difusión de normas legales de carácter general, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-2009-JUS y norma modificatoria, no se prepublica la presente resolución toda vez que ello resulta impracticable atendiendo a que debe regularse la utilización del PDT Planilla Electrónica, Formulario Virtual N° 0601 - Versión 1.9 modificado por la Resolución de Superintendencia N° 211-

2011/SUNAT, antes del vencimiento del período agosto de 2011;

En uso de las atribuciones conferidas por el artículo 88 del TUO del Código Tributario, aprobado por el Decreto Supremo N° 135-99-EF, el artículo 12 del Decreto Supremo N° 039-2001-EF, el artículo 3 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR y normas modificatorias, el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 252-2011-TR, el artículo 11 del Decreto Legislativo N° 501 y el inciso q) del artículo 19 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAT, aprobado por el Decreto Supremo N° 115-2002-PCM;

SE RESUELVE:

### Artículo 1.- DEFINICIONES

Para efecto de la presente resolución, se entenderá por:

- a) PDT Planilla Electrónica - PLAME : Al PDT Planilla Electrónica - PLAME, Formulario Virtual N° 0601 - Versión 2.0 aprobado por el numeral 3.3 del artículo 3 de la Resolución de Superintendencia N° 183-2011/SUNAT y modificado por la Resolución de Superintendencia N° 211-2011/SUNAT.
- b) Sujeto obligado : A los sujetos que conforme a lo dispuesto en el artículo 4 de la Resolución de Superintendencia N° 183-2011/SUNAT deben utilizar el PDT Planilla Electrónica - PLAME.
- c) SUNAT Virtual : Al Portal de la SUNAT en la Internet, cuya dirección es <http://www.sunat.gob.pe>.

### Artículo 2.- POSTERGACIÓN DEL USO DEL PDT PLANILLA ELECTRÓNICA - PLAME

2.1 El PDT Planilla Electrónica - PLAME podrá ser utilizado a partir del período noviembre de 2011 por el sujeto obligado, de acuerdo a lo señalado en el artículo 3 de la presente resolución.

El referido PDT será puesto a disposición de los interesados en SUNAT Virtual desde el 30 de noviembre de 2011 para ser utilizado a partir del 1 de diciembre de 2011.

2.2 El cronograma fijado mediante la Resolución de Superintendencia N° 340-2010/SUNAT será aplicable para la presentación del PDT Planilla Electrónica - PLAME por los períodos de noviembre y diciembre de 2011.

### Artículo 3.- IMPLEMENTACIÓN GRADUAL DEL PDT PLANILLA ELECTRÓNICA - PLAME

El PDT Planilla Electrónica - PLAME será utilizado gradualmente de acuerdo a lo siguiente:

1. Si en el período por el cual se deba presentar la declaración, el sujeto obligado que deba informar Trabajadores, Pensionistas, Prestadores de Servicios de los numerales ii) y iii) del literal d) del artículo 1 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR y normas modificatorias, Personal en formación Modalidad Formativa Laboral y otros y Personal de Terceros:

a) Pertenece al Sector Público:

ETAPA DE USO OPCIONAL		ETAPA DE USO OBLIGATORIO
Desde el período	Hasta el período	A partir del período
Noviembre de 2011	Diciembre de 2012	enero de 2013

b) No pertenece al Sector Público, la etapa de uso opcional del PDT Planilla Electrónica - PLAME se determinará en función del número total de Trabajadores, Pensionistas, Prestadores de Servicios de los numerales ii) y iii) del literal d) del artículo 1 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR y normas modificatorias, Personal en formación Modalidad Formativa Laboral y otros y Personal de Terceros que deban ser informados en el período por el cual se deba presentar la declaración, teniendo en cuenta lo siguiente:

NÚMERO	ETAPA DE USO OPCIONAL		ETAPA
	Desde el período	Hasta el período	USO OBLIGATORIO
Hasta 5	Noviembre de 2011	Setiembre de 2012	A partir del período octubre de 2012
De 6 a 50	Noviembre de 2011	Octubre de 2012	A partir del período noviembre de 2012
De 51 a 1000	Noviembre de 2011	Noviembre de 2012	A partir del período diciembre de 2012
Más de 1000	Noviembre de 2011	Diciembre de 2012	A partir del período enero de 2013

El sujeto obligado utilizará el PDT Planilla Electrónica - PLAME a partir del período que inicie la etapa de uso obligatorio aun cuando con posterioridad varíe el número de sujetos por los cuales deba presentar la declaración.

Para determinar si pertenece o no al Sector Público, el sujeto obligado deberá tener en cuenta lo señalado en la nota (3) del Anexo 1 "Información de la Planilla Electrónica" de la Resolución Ministerial N° 121-2011-TR y normas

modificadorias."

2. Si en el período por el cual se presenta la declaración el sujeto obligado únicamente cuenta con prestadores de servicios a que se refiere el numeral i) del literal d) del artículo 1 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR y normas modificatorias, deberá utilizar el PDT Planilla Electrónica - PLAME, desde el período noviembre de 2011. (\*)

(\*) Numeral sustituido por el artículo 1 de la Resolución de Superintendencia N° 241-2012-SUNAT, publicada el 20 octubre 2012.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**Primera.- VIGENCIA**

La presente Resolución entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación.

**Segunda.- MODIFICACIÓN DEL PDT PLANILLA ELECTRÓNICA, FORMULARIO VIRTUAL N° 0601- VERSION 1.9**

Ajústese el PDT Planilla Electrónica, Formulario Virtual N° 0601, Versión 1.9 aprobado por la Décima Disposición Complementaria Final de la Resolución de Superintendencia N° 183-2011/SUNAT y modificado por la Resolución de Superintendencia N° 211-2011/SUNAT, a fin de permitir su utilización sólo hasta el período junio de 2012.

El referido PDT deberá ser empleado por:

- a) Los sujetos obligados a presentar la Planilla Electrónica y a declarar las obligaciones que se generen por los conceptos a que se refiere la Resolución de Superintendencia N° 204-2007/SUNAT y normas modificatorias, que se encuentren omisos a la presentación del citado PDT por los períodos de enero de 2008 a julio de 2011 o deseen rectificar la información de tales períodos, sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 11 de la Resolución de Superintendencia N° 204-2007/SUNAT y normas modificatorias.
- b) Los sujetos obligados a que se refiere el artículo 4 de la Resolución de Superintendencia N° 183-2011/SUNAT para cumplir con la presentación de la PLAME y la declaración de las obligaciones que se generen por los conceptos señalados en los incisos b) al n) del artículo 7 de la citada norma por los períodos de agosto a octubre de 2011.

También podrá ser utilizado para la presentación a que se refiere el inciso b) del párrafo anterior por los períodos señalados en los incisos a) de los numerales 1 y 2 del artículo 3 de la presente resolución.

**DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA****Única.- MODIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 109-2000/SUNAT**

Modifíquese el numeral 8 del artículo 2 de la Resolución de Superintendencia N° 109-2000/SUNAT y normas modificatorias, por el texto siguiente:

“Artículo 2.- ALCANCE

(...)

8. Presentar el PDT Planilla Electrónica, Formulario Virtual N° 0601.

(...):

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**TANIA QUISPE MANSILLA**

Superintendente Nacional

**DISPONEN QUE, EXCEPCIONALMENTE, LA SUNAT DETERMINE  
LOS CASOS EN QUE SE PRESENTARÁ LA PLAME UTILIZANDO EL  
PDT PLANILLA ELECTRÓNICA, FORMULARIO VIRTUAL 0601**

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 252-2011-TR**

Lima, 23 de agosto de 2011

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Supremo N° 018-2007-TR se establecieron disposiciones relativas al uso del documento denominado “Planilla Electrónica”;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 015-2010-TR se modificó el Decreto Supremo N° 018-2007-TR, para efectos de su mejor aplicación, aprobando la nueva estructura de la Planilla Electrónica, la misma que pasaría a estar conformada por el Registro de Información Laboral (T-REGISTRO) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME);

Que, mediante el Decreto Supremo N° 008-2011-TR se aprobaron las normas de adecuación al T-REGISTRO y PLAME;

Que, el artículo 3 del Decreto Supremo N° 008-2011-TR incorporó la Quinta Disposición Complementaria Transitoria al Decreto Supremo N° 015-2010-TR, en virtud de la cual, excepcionalmente, para los períodos comprendidos entre agosto y noviembre de 2011, los empleadores podrían presentar la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) utilizando el PDT Planilla Electrónica Formulario Virtual 0601 aprobado por la SUNAT para la presentación de la Planilla Electrónica de los períodos anteriores a la entrada en vigencia del presente Decreto Supremo, sin perjuicio de la obligación de registrar en el T-Registro el alta, la modificación o la baja a que se refiere el artículo 4-A del Decreto Supremo N° 018-2007-TR;

Que, según el numeral 7.4 del artículo 7 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dicho Sector cumple la función exclusiva de establecer, conducir y supervisar los sistemas de registro de carácter administrativo para la generación de información y estadísticas nacionales en las materias de su competencia;

Que, en ese sentido, el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo se encuentra facultado a aprobar la regulación de los registros administrativos

mediante resolución ministerial;

Que, resulta necesario que el PDT Planilla Electrónica Formulario Virtual N° 0601 continúe siendo utilizado por los empleadores para la presentación de la PLAME, lo que permitirá fortalecer la campaña de difusión de la nueva estructura de la Planilla Electrónica así como de los nuevos soportes electrónicos e incidirá en el cumplimiento adecuado de las obligaciones laborales y de seguridad social que el empleador deba cumplir;

Con las visaciones del Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica y del Jefe de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones; y,

De conformidad con lo establecido en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el numeral 7.4 del artículo 7 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y la Quinta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 018-2007-TR;

SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Excepcionalmente, la SUNAT determinará los casos en que se presentará la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) utilizando el PDT Planilla Electrónica, Formulario Virtual 0601 aprobado por dicha entidad para la presentación de la Planilla Electrónica, hasta el período o períodos que ésta establezca, conforme a sus atribuciones establecidas en el artículo 3 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR.

Lo señalado en el párrafo anterior sobre la utilización del PDT Planilla Electrónica, Formulario Virtual 0601 es sin perjuicio de la obligación de registrar en el T-REGISTRO el alta, la modificación o la baja a que se refiere el artículo 4-A del Decreto Supremo N° 018-2007-TR.

**Artículo 2.-** Déjese sin efecto las disposiciones que se opongan a la presente norma.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**RUDECINDO VEGA CARREAZO**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**APRUEBAN NUEVA VERSIÓN DEL PDT PLANILLA ELECTRÓNICA  
- PLAME, FORMULARIO VIRTUAL N° 0601 Y ESTABLECEN LA  
FORMA, PLAZO Y CONDICIONES PARA QUE LAS COOPERATIVAS  
AGRARIAS REALICEN LA DECLARACIÓN Y EL PAGO DE LOS  
APORTES AL SEGURO SOCIAL DE SALUD DE SUS SOCIOS  
RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 032-2013-SUNAT**

Lima, 28 de enero de 2013

CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución de Superintendencia N° 183-2011-SUNAT se aprobaron los formularios virtuales Nos. 1603 - Información del Empleador y 1604 - Información del Trabajador, Pensionista, Personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros y Personal de Terceros para el registro de la información en el Registro de Información Laboral (T-REGISTRO) y el PDT Planilla Electrónica - Planilla Mensual de Pagos (PLAME), Formulario Virtual N° 0601 - Versión 2.0 como el medio para la presentación de la PLAME, estableciéndose además el procedimiento para el alta, modificación y/o actualización de datos o la baja en el T-REGISTRO así como la forma y condiciones generales para la utilización y presentación del PDT Planilla Electrónica - PLAME;

Que la Segunda Disposición Complementaria Final de la Resolución de Superintendencia N° 181-2012-SUNAT aprobó el PDT Planilla Electrónica - PLAME, Formulario Virtual N° 0601- Versión 2.3;

Que la indicada versión exige obligatoriamente la consignación de los datos del recibo por honorarios de los trabajadores que presten servicios bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS; así como incluye como dato la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) para el año 2012;

Que posteriormente se ha modificado el Reglamento de Comprobantes de Pago aprobado por la Resolución de Superintendencia N° 007-99-SUNAT y normas modificatorias, a fin que a partir del 1 de enero de 2013 los trabajadores que presten servicios bajo el CAS se encuentren exceptuados de la obligación de emitir recibos por honorarios por los ingresos que provengan de la contraprestación por los citados servicios; así como se ha establecido el valor de la UIT para el año 2013 en tres mil setecientos y 00/100 nuevos soles (S/. 3,700.00);

Que en vista de lo descrito en los considerandos precedentes resulta necesario aprobar una nueva versión del PDT Planilla Electrónica - PLAME, Formulario Virtual N° 0601;

Que, de otro lado, el artículo 12 de la Ley N° 29972, Ley que promueve la inclusión de los productores agrarios a través de las cooperativas y vigente a partir del 1 de enero de 2013, dispone que los socios de las cooperativas agrarias que no tengan trabajadores dependientes a su cargo y cuyos ingresos netos en el ejercicio anterior sean de hasta 20 UIT y que, además, presenten a las mencionadas cooperativas una declaración jurada en la que indiquen dichos ingresos, tienen la calidad de afiliados regulares al Seguro Social de Salud, a partir del período en que dicha declaración sea presentada y por los períodos siguientes del ejercicio, debiendo efectuar un aporte mensual equivalente al 4% de la Remuneración Mínima Vital. Añade que aquellos socios que inicien actividades durante el ejercicio tienen dicha calidad desde el período que corresponda a la declaración en que comuniquen a la cooperativa haber iniciado actividades en el ejercicio y por los períodos siguientes del mismo;

Que teniendo en cuenta la norma ante citada y considerando que pueden existir socios de cooperativas agrarias que se dediquen exclusivamente a actividades de cultivo, excepto la actividad agroforestal, que hubieran presentado en el mes de enero la declaración a que se refiere el artículo 12 de la Ley N° 29972, es necesario disponer el uso por parte de las cooperativas agrarias de los formularios virtuales aprobados mediante las Resoluciones de Superintendencia Nos. 183-2007-SUNAT y 010-2011-SUNAT, respectivamente, para registrar la información en el T-REGISTRO e inscribir a los socios a que se refiere el artículo 12 de la Ley N° 29972 y a los derechohabientes de estos en el Registro de Asegurados Titulares y Derechohabientes ante el EsSalud siguiendo los procedimientos regulados en las mencionadas resoluciones; así como establecer que estas utilicen el mismo medio que vienen empleando para cumplir con la presentación de la PLAME, para la declaración y/o pago de la contribución al EsSalud y las demás obligaciones vinculadas a las remuneraciones de sus trabajadores;

Que al amparo del numeral 3.2 del artículo 14 del Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de proyectos normativos y difusión de normas legales de carácter general, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-2009-JUS y normas modificatorias, no se prepublica la presente resolución por considerar que ello es innecesario en la medida que la aprobación de una nueva versión del PDT Planilla Electrónica - PLAME, Formulario Virtual N° 0601 y el establecimiento de la forma, plazo y condiciones para la presentación de la declaración y el pago de los aportes al EsSalud de los socios de las cooperativas agrarias así como la modificación de la Resolución de Superintendencia N° 183-2011-SUNAT obedecen a la adecuación a la normatividad vigente;

En uso de las atribuciones conferidas por el artículo 29 y el numeral 88.1

del artículo 88 del TUO del Código Tributario aprobado por Decreto Supremo N° 135-99-EF y normas modificatorias, el artículo 12 del Decreto Supremo N° 039-2001-EF, los artículos 3 y 4-A del Decreto Supremo N° 018-2007-TR y normas modificatorias, el artículo 12 de la Ley N° 29972, el artículo 11 del Decreto Legislativo N° 501, Ley General de la SUNAT y normas modificatorias, el artículo 5 de la Ley N° 29816, Ley de Fortalecimiento de la SUNAT y el inciso q) del artículo 19 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAT aprobado por el Decreto Supremo N° 115-2002-PCM y normas modificatorias;

SE RESUELVE:

**Artículo 1.- APROBACIÓN DE UNA NUEVA VERSIÓN DEL PDT PLANILLA ELECTRÓNICA - PLAME, FORMULARIO VIRTUAL N° 0601**

Apruébese el PDT Planilla Electrónica - PLAME, Formulario Virtual N° 0601 - Versión 2.4, a ser utilizado a partir del período enero de 2013 por:

- a) Los sujetos obligados a utilizar dicho formulario virtual para cumplir con la presentación de la PLAME y la declaración de los conceptos referidos en los incisos b) al p) del artículo 7 de la Resolución de Superintendencia N° 183-2011-SUNAT y normas modificatorias.
- b) Aquellos sujetos que se encontraran omisos a la presentación señalada en el inciso anterior, por los períodos tributarios de noviembre de 2011 a diciembre de 2012, o que deseen rectificar la información correspondiente a dichos períodos.

El PDT Planilla Electrónica - PLAME, Formulario Virtual N° 0601 - Versión 2.4 estará a disposición de los interesados en SUNAT Virtual a partir del 31 de enero de 2013 y será de uso obligatorio a partir del 1 de febrero de 2013.

**Artículo 2.- DE LA FORMA, PLAZO Y CONDICIONES PARA LA PRESENTACIÓN DE LA DECLARACIÓN Y EL PAGO DE LOS APORTES AL SEGURO SOCIAL DE SALUD DE LOS SOCIOS DE LAS COOPERATIVAS AGRARIAS**

La presentación de la declaración y el pago de los aportes al Seguro Social de Salud (EsSalud) de los socios de las cooperativas agrarias por parte de éstas como responsables a que se refiere el artículo 12 de la Ley N° 29972, Ley que promueve la inclusión de los productores agrarios a través de las cooperativas, se realiza de acuerdo a lo dispuesto en la Resolución de Superintendencia N° 183-2011-SUNAT y normas modificatorias, utilizando el PDT Planilla Electrónica - PLAME, Formulario Virtual N° 0601.

**Artículo 3.- DEL REGISTRO DE LAS COOPERATIVAS AGRARIAS, DE SUS SOCIOS Y DE LOS DERECHOHABIENTES DE ESTOS EN EL T-REGISTRO**

Las cooperativas agrarias a que se refiere el artículo 12 de la Ley N° 29972, Ley que promueve la inclusión de los productores agrarios a través de las cooperativas:

- a) Deben registrarse en el T-REGISTRO como Empleadores y registrar en él a sus socios comprendidos en el citado artículo como Prestadores de Servicios, en el plazo establecido en el artículo 4-A del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, para lo cual utilizarán los formularios virtuales Nos. 1603 - Información del Empleador y 1604 - Información del Trabajador, Pensionista, Personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros y Personal de Terceros, aprobados mediante la Resolución de Superintendencia Nos. 183-2011-SUNAT, debiendo seguir el procedimiento regulado en la citada resolución para el alta, modificación y/o actualización de datos y la baja de sus socios en el citado registro.
- b) Deben registrar a los derechohabientes de los socios de las cooperativas agrarias comprendidos en el artículo 12 de la Ley N° 29972, utilizando el Formulario Virtual N° 1602 - Información del derechohabiente, aprobado por la Resolución de Superintendencia N° 010-2011-SUNAT, de acuerdo a lo señalado en la citada resolución.

La inscripción de las cooperativas agrarias a que se refiere el artículo 12 de la Ley N° 29972, Ley que promueve la inclusión de los productores agrarios a través de las cooperativas, en el Registro de Entidades Empleadoras, Contribuyentes y/o Responsables de las aportaciones a la seguridad social y la inscripción de sus socios así como de los derechohabientes de estos en el Registro de Asegurados Titulares y Derechohabientes ante el EsSalud, se rige por lo dispuesto en las Segundas Disposiciones Complementarias Finales de las Resoluciones de Superintendencia Nos. 183-2011-SUNAT y 010-2011-SUNAT;

#### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL**

##### **Única.- VIGENCIA**

La presente resolución entrará en vigencia a partir del día siguiente al de su publicación.

#### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA**

**Única.- DE LA DECLARACIÓN Y PAGO DEL APORTE A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 12 DE LA LEY N° 29972 EN AQUELLOS CASOS EN QUE EL SOCIO DE LA COOPERATIVA NO SE DEDIQUE EXCLUSIVAMENTE A ACTIVIDADES DE CULTIVO**

En el caso de aquellos socios de cooperativas que realicen principalmente actividades de cultivo, excepto la actividad agroforestal, lo dispuesto en los

artículos 2 y 3 de la presente resolución, será de aplicación para la declaración y pago de los aportes al EsSalud a que se refiere el artículo 12 de la Ley N° 29972, Ley que promueve la inclusión de los productores agrarios a través de las cooperativas, por parte de las cooperativas agrarias, a partir del período correspondiente a aquél en que entre en vigencia la definición que establezca el reglamento de lo que debe entenderse por realizar principalmente actividades de cultivo y se cumplan los demás requisitos indicados en el mencionado artículo 12.

#### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA**

**Única.- MODIFICACIÓN DE LA RESOLUCION DE SUPERINTENDENCIA N° 183-2011-SUNAT Y NORMAS MODIFICATORIAS**

Modifíquese el inciso f) del artículo 7 de la Resolución de Superintendencia N° 183-2011-SUNAT y normas modificatorias, por el siguiente texto:

##### **Artículo 7.- UTILIZACIÓN DEL PDT PLANILLA ELECTRÓNICA - PLAME**

(...)

f) Contribuciones al EsSalud respecto de las remuneraciones de los trabajadores o aportes de los asegurados regulares incorporados al EsSalud por mandato de una ley especial, respectivamente.

(...)

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**DANIEL ROMERO SÁNCHEZ**  
Superintendente Nacional (e)



# SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**LEY N° 29783**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**POR CUANTO:**

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**TÍTULO PRELIMINAR**

**PRINCIPIOS**

**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, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.

**II. PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD**

El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de el, conforme a las normas vigentes.

**III. PRINCIPIO DE COOPERACIÓN**

El Estado, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones sindicales establecen mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

**IV. PRINCIPIO DE INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**

Las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia.

**V. PRINCIPIO DE GESTIÓN INTEGRAL**

Todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa.

**VI. PRINCIPIO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD**

Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral.

**VII. PRINCIPIO DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN**

El Estado promueve mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos y de los actores sociales para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

**VIII. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD**

Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, y demás entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo brindan información completa y veraz sobre la materia. De existir discrepancia entre el soporte documental y la realidad, las autoridades optan por lo constatado en la realidad.

**IX. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN**

Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a:

a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.

b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.

**TÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1. Objeto de la Ley**

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

**Artículo 2. Ámbito de aplicación**

La presente Ley 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 3. Normas mínimas**

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.

**TÍTULO II****POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****Artículo 4. Objeto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El Estado, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, tiene la obligación de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea

razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

#### **Artículo 5. Esferas de acción de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo debe tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores:

- a) Medidas para combatir los riesgos profesionales en el origen, diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (como los lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo, sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos, operaciones y procesos).
- b) Medidas para controlar y evaluar los riesgos y peligros de trabajo en las relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y en la adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.
- c) Medidas para la formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene.
- d) Medidas de comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y en todos los niveles apropiados, hasta el nivel nacional inclusive.
- e) Medidas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador en casos de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, y establecer los procedimientos para la rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral por discapacidad temporal o permanente.

#### **Artículo 6. Responsabilidades con la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

La formulación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo a que se refiere el artículo 5 debe precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de las autoridades públicas, de los empleadores, de los trabajadores y de otros organismos intervinientes, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades.

#### **Artículo 7. Exámen de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el**

#### **Trabajo**

Para los efectos del examen de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores debe ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces para resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar y evaluar los resultados.

### **TÍTULO III**

#### **SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

#### **Artículo 8. Objeto del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Créase el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores, a fin de garantizar la protección de todos los trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

#### **Artículo 9. 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.

### **CAPÍTULO I**

#### **CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

#### **Artículo 10. Naturaleza y composición del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Créase el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como instancia máxima de concertación de materia de seguridad y salud en el trabajo, de naturaleza tripartita y adscrita al sector trabajo y promoción del empleo.

El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por los siguientes representantes:

- a) Un representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien lo preside.

- b) Un representante del Ministerio de Salud.
- c) Un representante del Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Medio Ambiente para la Salud (Censopas).
- d) Un representante de ESSALUD.
- e) Cuatro representantes de los gremios de empleadores a propuesta de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Confiep).
- f) Cuatro representantes de las centrales sindicales a propuesta de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP).

La acreditación de la designación de los representantes de los gremios de la Confiep y de las centrales sindicales es efectuada por resolución ministerial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a propuesta de las referidas organizaciones. El plazo de la designación es por dos años, pudiendo ser renovable.

#### **Artículo 11. Funciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Son funciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo las siguientes:

- a) Formular y aprobar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y efectuar el seguimiento de su aplicación.
- b) Articular la responsabilidad y las funciones respectivas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los representantes de los trabajadores, de las autoridades públicas, de los empleadores, de los trabajadores y de otros organismos intervinientes para la ejecución de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades.
- c) Plantear modificaciones o propuestas de normativa en seguridad y salud en el trabajo, así como de aplicación o ratificación de instrumentos internacionales sobre la materia.
- d) Implementar una cultura de prevención de riesgos laborales, aumentando el grado de sensibilización, conocimiento y compromiso de la población en general en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente de parte de las autoridades gubernamentales, empleadores, organizaciones de empleadores y trabajadores.

- e) Articular y coordinar acciones de cooperación técnica con los sectores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- f) Coordinar acciones de capacitación, formación de recursos humanos e investigación científica en seguridad y salud en el trabajo.
- g) Fortalecer el Sistema Nacional de Registro y Notificación de Información de Accidentes y Enfermedades Profesionales, garantizar su mantenimiento y reporte, y facilitar el intercambio de estadísticas y datos sobre seguridad y salud en el trabajo entre las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus representantes.
- h) Garantizar el desarrollo de servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y las posibilidades de los actores del sistema.
- i) Fomentar la ampliación y universalización del seguro de trabajo de riesgos para todos los trabajadores.
- j) Coordinar el desarrollo de acciones de difusión e información en seguridad y salud en el trabajo.
- k) Velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, articulando las actuaciones de fiscalización y control de parte de los actores del sistema.
- l) Fiscalizar el cumplimiento de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### **Artículo 12. Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, actúa como Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **CAPÍTULO II**

#### **CONSEJOS REGIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

#### **Artículo 13. Objeto y composición de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Créanse los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo como instancias de concertación regional en materia de seguridad y salud en el trabajo, de naturaleza tripartita y de apoyo a las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo de los gobiernos regionales.

El Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por los siguientes representantes:

- a) Un representante de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, quien lo preside.
- b) Un representante de la Dirección Regional Salud.
- c) Un representante de la Red Asistencial de ESSALUD de la región.
- d) Tres (3) representantes de los empleadores de la región, de los cuales uno (1) es propuesto por la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), dos (2) por las Cámaras de Comercio de cada jurisdicción o por la Cámara Nacional de Comercio, Producción, Turismo y Servicios – Perú cámaras y uno (1) propuesto por la Confederación Nacional de Organizaciones de las MYPE, según se especifique en el Reglamento. (\*)

(\*) *Literal conforme a la modificación establecida por el artículo 2 de la Ley N° 30222, publicada el 11 de julio de 2014.*

- e) Cuatro representantes de las organizaciones de trabajadores de la región, a propuesta de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP).

La acreditación de la designación de los representantes de los gremios de empleadores y de trabajadores es efectuada por resolución directoral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, a propuesta de las organizaciones señaladas. El plazo de la designación es por dos años, pudiendo ser renovable.

#### **Artículo 14. Funciones de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Son funciones de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo las siguientes:

- a) Formular y aprobar los programas regionales de seguridad y salud en el trabajo, y efectuar el seguimiento de su aplicación.
- b) Articular las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los representantes de los trabajadores, de las autoridades públicas, de los empleadores, de los trabajadores y de otros organismos para la ejecución del programa regional de seguridad y salud en el trabajo.

- c) Garantizar, en la región, una cultura de prevención de riesgos laborales, aumentando el grado de sensibilización, conocimiento y compromiso de la población local en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente de parte de las autoridades regionales, empleadores, organizaciones de empleadores y organizaciones de los trabajadores.
- d) Garantizar, en la región y en los lugares de trabajo, la adopción de políticas de seguridad y salud y la constitución de comités mixtos de seguridad y salud, así como el nombramiento de representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la legislación vigente.
- e) Coordinar acciones de capacitación regional, formación de recursos humanos e investigación científica en seguridad y salud en el trabajo.
- f) Implementar el Sistema Regional de Registro de Notificaciones de Accidentes y Enfermedades Profesionales en la región, facilitando el intercambio de estadísticas regionales y datos sobre seguridad y salud en el trabajo entre las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus representantes.
- g) Promover el desarrollo de servicios de salud en el trabajo en la región, de conformidad con la legislación y las posibilidades de los actores de la región.
- h) Fomentar la ampliación y universalización del seguro de trabajo de riesgos para todos los trabajadores de la región.
- i) Coordinar el desarrollo de acciones de difusión regional e información en seguridad y salud en el trabajo.
- j) Velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, articulando las actuaciones de fiscalización y control de parte de las instituciones regionales.

#### **Artículo 15. Secretaría Técnica de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo**

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de su área competente, actúa como Secretaría Técnica del Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo respectivo.

#### **Artículo 16. Rol suprarrector de los sectores trabajo y salud**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como el Ministerio de Salud, son organismos suprasectoriales en la prevención de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, que coordinan con el ministerio respectivo las acciones a adoptar con este fin.

**TÍTULO IV****SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****CAPÍTULO I****PRINCIPIOS****Artículo 17. 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 18. Principios del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 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.

**Artículo 19. 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 20. Mejoramiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

La metodología de mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo considera lo siguiente:

- a) La identificación de las desviaciones de las prácticas y condiciones aceptadas como seguras.
- b) El establecimiento de estándares de seguridad.
- c) La medición periódica del desempeño con respecto a los estándares.
- d) La evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares.
- e) La corrección y reconocimiento del desempeño.

**Artículo 21. Las 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.

## CAPÍTULO II

### POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### **Artículo 22. Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

El empleador, en consulta con los trabajadores y sus representantes, expone por escrito la política en materia de seguridad y salud en el trabajo, que debe:

- 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 23. Principios de la Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

La Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo incluye, como mínimo, los siguientes principios y objetivos fundamentales

respecto de los cuales la organización expresa su compromiso:

- a) La protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.
- b) El cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva en seguridad y salud en el trabajo, y de otras prescripciones que suscriba la organización.
- c) La garantía de que los trabajadores y sus representantes son consultados y participan activamente en todos los elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d) La mejora continua del desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- e) El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es compatible con los otros sistemas de gestión de la organización, o debe estar integrado en los mismos.

#### **Artículo 24. 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 25. 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.

## CAPÍTULO III

### ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### **“Artículo 26. 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.

Sin perjuicio del liderazgo y responsabilidad que la ley asigna, los empleadores pueden 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 29245 y el Decreto Legislativo 1038. (\*)

(\*) Párrafo incorporado por el artículo 2 de la Ley N° 30222, publicada el 11 de julio de 2014.

#### **Artículo 27. 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 28. Registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

El empleador implementa los registros y documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, pudiendo estos 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.

En el reglamento se establecen los registros obligatorios a cargo del empleador, los que pueden llevarse por separado o en un solo libro o registro electrónico. Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) y las entidades o empresas que no realicen actividades de alto riesgo, llevarán registros simplificados. Los registros relativos a enfermedades ocupacionales se conservan por un periodo de veinte (20) años. (\*)

(\*) Párrafo modificado por el artículo 2 de la Ley N° 30222, publicada el 11 de julio de 2014.

#### **Artículo 29. Comités de seguridad y salud en el trabajo en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

Los empleadores con veinte o más trabajadores a su cargo constituyen un comité de seguridad y salud en el trabajo, cuyas funciones son definidas en el

reglamento, el cual está conformado en forma paritaria por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora. Los empleadores que cuenten con sindicatos mayoritarios incorporan un miembro del respectivo sindicato en calidad de observador.

#### **Artículo 30. Supervisor 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.

#### **Artículo 31. Elección de los representantes y supervisores**

Son los trabajadores quienes eligen a sus representantes ante el comité de seguridad y salud en el trabajo o sus supervisores de seguridad y salud en el trabajo. En los centros de trabajo en donde existen organizaciones sindicales, la organización más representativa convoca a las elecciones del comité paritario, en su defecto, es la empresa la responsable de la convocatoria.

#### **Artículo 32. Facilidades de los representantes y supervisores**

Los miembros del comité paritario y supervisores de seguridad y salud en el trabajo tienen el derecho a obtener, previa autorización del mismo comité, una licencia con goce de haber para la realización de sus funciones, de protección contra el despido incausado y de facilidades para el desempeño de sus funciones en sus respectivas áreas de trabajo, seis meses antes y hasta seis meses después del término de su función. Las funciones antes señaladas 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. (\*)

(\*) De conformidad con el artículo 2 de la Ley N° 30222, publicada por el 11 de julio de 2014.

#### **Artículo 33. Autoridad del comité y del supervisor**

El comité de seguridad y salud, el supervisor y todos los que participen en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo cuentan con la autoridad que requieran para llevar a cabo adecuadamente sus funciones. Asimismo, se les otorga distintivos que permitan a los trabajadores identificarlos.

#### **Artículo 34. Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo**

Las empresas con veinte o más trabajadores elaboran su reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las disposiciones que establezca el reglamento.

#### **Artículo 35. Responsabilidades del empleador dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

Para mejorar el conocimiento sobre la seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe:

- a) Entregar a cada trabajador copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- c) Adjuntar al contrato de trabajo la descripción de las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo.
- d) Brindar facilidades económicas y licencias con goce de haber para la participación de los trabajadores en cursos de formación en la materia.
- e) 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.

#### **Artículo 36. Servicios de seguridad y salud en el trabajo**

Todo empleador organiza un servicio de seguridad y salud en el trabajo propio o común a varios empleadores, cuya finalidad es esencialmente preventiva.

Sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo aseguran que las funciones siguientes sean adecuadas y apropiadas para los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo:

- a) Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo.
- b) Vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidas las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador.
- c) Asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo.
- d) Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las

prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud.

- e) Asesoramiento en materia de salud, de seguridad e higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva.
- f) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo.
- g) Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores.
- h) Asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional.
- i) Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía.
- j) Organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia.
- k) Participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

### **CAPÍTULO IV**

#### **PLANIFICACIÓN Y APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

##### **Artículo 37. Elaboración de línea de base del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

Para establecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se realiza una evaluación inicial o estudio de línea de base como diagnóstico del estado de la salud y seguridad en el trabajo. Los resultados obtenidos son comparados con lo establecido en esta Ley y otros dispositivos legales pertinentes, y sirven de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua. La evaluación es accesible a todos los trabajadores y a las organizaciones sindicales.

##### **Artículo 38. 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:

- a) Cumplir, como mínimo, las disposiciones de las leyes y reglamentos nacionales, los acuerdos convencionales y otras derivadas de la práctica preventiva.

- b) Mejorar el desempeño laboral en forma segura.
- c) Mantener los procesos productivos o de servicios de manera que sean seguros y saludables.

**Artículo 39. Objetivos de la Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

Los objetivos de la planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se centran en el logro de resultados específicos, realistas y posibles de aplicar por la empresa. La gestión de los riesgos comprende:

- a) Medidas de identificación, prevención y control.
- b) La mejora continua de los procesos, la gestión del cambio, la preparación y respuesta a situaciones de emergencia.
- c) Las adquisiciones y contrataciones.
- d) El nivel de participación de los trabajadores y su capacitación.

**CAPÍTULO V**

**EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**Artículo 40. Procedimientos de la evaluación**

La evaluación, vigilancia y control de la seguridad y salud en el trabajo comprende procedimientos internos y externos a la empresa, que permiten evaluar con regularidad los resultados logrados en materia de seguridad y salud en el trabajo.

**Artículo 41. Objeto de la supervisión**

La supervisión permite:

- a) Identificar las fallas o deficiencias en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias para eliminar o controlar los peligros asociados al trabajo.
- c) Prever el intercambio de información sobre los resultados de la seguridad y salud en el trabajo.
- d) Aportar información para determinar si las medidas ordinarias de prevención

y control de peligros y riesgos se aplican y demuestran ser eficaces.

- e) 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.

**Artículo 42. Investigación de los accidentes, enfermedades e incidentes**

La investigación de los accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y sus efectos en la seguridad y salud permite identificar los factores de riesgo en la organización, las causas inmediatas (actos y condiciones subestándares), las causas básicas (factores personales y factores del trabajo) y cualquier diferencia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para la planificación de la acción correctiva pertinente.

**Artículo 43. Auditorías del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

El empleador realiza auditorías periódicas a fin de comprobar si el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido aplicado y es adecuado y eficaz para la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud de los trabajadores. La auditoría se realiza por auditores independientes. En la consulta sobre la selección del auditor y en todas las fases de la auditoría, incluido el análisis de los resultados de la misma, se requiere la participación de los trabajadores y de sus representantes.

**Artículo 44. Efectos de las auditorías e investigaciones**

Las investigaciones y las auditorías deben permitir a la dirección de la empresa que la estrategia global del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo logre los fines previstos y determinar, de ser el caso, cambios en la política y objetivos del sistema. Sus resultados deben ser comunicados al comité de seguridad y salud en el trabajo, a los trabajadores y a sus organizaciones sindicales.

**CAPÍTULO VI**

**ACCIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA**

**Artículo 45. Vigilancia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

La vigilancia de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, las auditorías y los exámenes realizados por la empresa deben permitir que se identifiquen las causas de su disconformidad con las normas pertinentes o las disposiciones de dicho sistema, con miras a que se adopten

medidas apropiadas, incluidos los cambios en el propio sistema.

#### **Artículo 46. Disposiciones del mejoramiento continuo**

Las disposiciones adoptadas para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo tienen en cuenta:

- a) Los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa.
- b) Los resultados de las actividades de identificación de los peligros y evaluación de los riesgos.
- c) Los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia.
- d) La investigación de accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.
- e) Los resultados y recomendaciones de las auditorías y evaluaciones realizadas por la dirección de la empresa.
- f) Las recomendaciones del comité de seguridad y salud en el trabajo, o del supervisor de seguridad y salud en el trabajo y por cualquier miembro de la empresa en pro de mejoras.
- g) Los cambios en las normas legales.
- h) Los resultados de las inspecciones de trabajo y sus respectivas medidas de recomendación, advertencia y requerimiento.
- i) Los acuerdos convencionales y actas de trabajo.

#### **Artículo 47. Revisión de los procedimientos del empleador**

Los procedimientos del empleador en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se revisan periódicamente a fin de obtener mayor eficacia y eficiencia en el control de los riesgos asociados al trabajo.

### **TÍTULO V**

#### **DERECHOS Y OBLIGACIONES**

##### **CAPÍTULO I**

#### **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES**

#### **Artículo 48. 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 49. 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, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral. El reglamento desarrollará, a través de las entidades competentes, los instrumentos que fueran necesarios para acotar el costo de los exámenes médicos. (\*)

(\*) *Literal conforme a la modificación establecida por el artículo 2 de la Ley N° 30222, publicada el 11 de julio de 2014.*

- 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:

1. Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.

2. Durante el desempeño de la labor.

3. Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.

#### **Artículo 50. Medidas de prevención facultadas al empleador**

El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales:

- a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) Mantener políticas de protección colectiva e individual.
- f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.

#### **Artículo 51. 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 52. 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 53. 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 54. Sobre el deber de prevención**

El deber de prevención abarca también toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo.

#### **Artículo 55. Control de 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.

#### **Artículo 56. Exposición en zonas de riesgo**

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.

#### **Artículo 57. 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 necesarios, 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 58. 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 59. 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 60. 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 61. Revisión de indumentaria y equipos de trabajo**

El empleador adopta 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 62. 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 63. Interrupción de actividades en caso inminente de 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 64. 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 65. 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 66. 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, implementa las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas, de conformidad a la ley de la materia.

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.

#### **Artículo 67. 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 68. 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 69. 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 adopta disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de que los trabajadores utilicen las maquinarias, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo.

#### **Artículo 70. 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 71. 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.

## **CAPÍTULO II**

### **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

#### **Artículo 72. 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 73. 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 74. Participación en los programas de capacitación**

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 75. 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 76. 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; salvo en el caso de invalidez absoluta permanente. (\*)

(\*) De conformidad con el artículo 2 de la Ley N° 30222, publicada el 11 de julio de 2014.

#### **Artículo 77. Protección de los trabajadores de contratistas, subcontratistas y otros**

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 78. 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 79. 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.

### **TÍTULO VI**

#### **INFORMACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES**

##### **CAPÍTULO 1**

#### **POLÍTICAS EN EL PLANO NACIONAL**

##### **Artículo 80. 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:

- a) Registro, notificación e investigación de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en coordinación con el Ministerio de Salud.
- b) Registro, notificación e investigación de los incidentes peligrosos.
- c) Recopilación, análisis y publicación de estadísticas sobre accidentes de

trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.

#### **Artículo 81. Efectividad de la información**

La información en materia de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incidentes peligrosos debe permitir:

- a) Prevenir los accidentes y los daños a la salud originados por el desarrollo de la actividad laboral o con ocasión de esta.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Facilitar la preparación de estadísticas anuales en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.
- e) Facilitar análisis comparativos para fines preventivos promocionales.

## **CAPÍTULO II**

### **POLÍTICAS EN EL PLANO DE LAS EMPRESAS Y CENTROS MÉDICOS ASISTENCIALES**

#### **Artículo 82. Deber de información ante el sector trabajo**

Todo empleador informa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo lo siguiente:

- a) Todo accidente de trabajo mortal.
- b) Los incidentes peligrosos que pongan en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores o a la población.
- c) 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.

#### **Artículo 83. 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.

#### **Artículo 84. 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 es sancionable de conformidad con los procedimientos administrativos de la materia.

#### **Artículo 85. Características del reporte**

Considerando las características propias de las enfermedades ocupacionales, la notificación es obligatoria aun cuando el caso sea diagnosticado como:

- a) Sospechoso - Probable.
- b) Definitivo - Confirmado.

La comunicación notificación debe respetar el secreto del acto médico conforme a la Ley 26842, Ley General de Salud.

#### **Artículo 86. Reporte en casos 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.

#### **Artículo 87. 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.

#### **Artículo 88. Exhibición y archivo de registros**

En los procedimientos de inspección ordenados por la autoridad administrativa de trabajo, la empresa debe exhibir el registro que se menciona en el artículo 87, debiendo consignarse los eventos ocurridos en los doce últimos meses y mantenerlo archivado por espacio de cinco años posteriores al suceso. Adjunto a los registros de la empresa, deben mantenerse las copias de las notificaciones de accidentes de trabajo.

#### **Artículo 89. 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.

### **CAPÍTULO III**

#### **RECOPIACIÓN Y PUBLICACIÓN DE ESTADÍSTICAS**

##### **Artículo 90. Publicación de estadísticas**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publica mensualmente las estadísticas en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos sobre la base de los datos que se le notifiquen. Anualmente se publican estadísticas completas en su página web. Esta información es de dominio público, conforme a la Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

##### **Artículo 91. Información contenida en las estadísticas**

Las estadísticas en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos facilitan información sobre:

- a) La naturaleza de las fuentes empleadas: declaraciones directas con los empleadores o por distintos organismos tales como las instituciones aseguradoras o las inspecciones de trabajo.
- b) El alcance de las estadísticas: categorías, ocupaciones, sexo y edad de los trabajadores, ramas de la actividad económica y tamaño de las empresas.
- c) Las definiciones utilizadas.
- d) Los métodos utilizados para registrar y notificar los accidentes de trabajo,

enfermedades ocupacionales e incidentes.

### **CAPÍTULO IV**

#### **INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDADES OCUPACIONALES E INCIDENTES PELIGROSOS**

##### **Artículo 92. Investigación de los 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.

El empleador, conjuntamente con la autoridad administrativa de trabajo, realizan las investigaciones de los accidentes de trabajo mortales, con la participación de los representantes de las organizaciones sindicales o trabajadores.

##### **Artículo 93. 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:

- a) Comprobar la eficacia de las medidas de seguridad y salud vigentes al momento del hecho.
- b) Determinar la necesidad de modificar dichas medidas.
- c) 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.

##### **Artículo 94. Publicación de la información**

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.

## TÍTULO VII

### INSPECCIÓN DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### Artículo 95. 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 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

#### Artículo 96. Facultades de los inspectores de trabajo

Los inspectores de trabajo están facultados para:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos o grabación de imágenes y levantar croquis y planos.
- d) Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función inspectora en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- e) 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.
- f) 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.

- g) 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.
- h) 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.
- i) 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.
- j) Entrevistar a los miembros del comité paritario y representantes de organizaciones sindicales, con independencia de la actuación inspectora.

#### Artículo 97. 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.

#### Artículo 98. 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.

#### Artículo 99. 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.

#### **Artículo 100. 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:

- a) Por orden de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- b) 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.
- c) Por denuncia del trabajador.
- d) Por decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.
- e) 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.
- f) A petición de los empleadores y los trabajadores, así como de las organizaciones sindicales y empresariales.

#### **Artículo 101. 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.

#### **Artículo 102. 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 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

Las órdenes de paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente son inmediatamente ejecutadas. La paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente se entienden 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.

#### **Artículo 103. 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.

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**PRIMERA.** Los ministerios, instituciones públicas y organismos públicos descentralizados adecuan sus reglamentos sectoriales de seguridad y salud en el trabajo a la presente Ley en un plazo no mayor de ciento ochenta días a partir de su entrada en vigencia.

**SEGUNDA.** Transfiérense las competencias de fiscalización minera, establecidas en la Ley 28964, Ley que transfiere competencias de supervisión y fiscalización de las actividades mineras al Osinerg, al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (\*)

*(\*) De conformidad con el artículo 2 de la Ley N° 29901, publicada el 12 julio de 2012, se precisa que la transferencia de las competencias de fiscalización minera al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establecida en la presente disposición, se limita únicamente a la supervisión, fiscalización y sanción en materia de seguridad y salud en el trabajo en los subsectores minería, electricidad e hidrocarburos.*

**TERCERA.** 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 setenta por ciento de las multas que se impongan por las infracciones detectadas en los procesos de fiscalización minera.

### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

**PRIMERA.** Modifícase el artículo 34 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, con el texto siguiente:

#### “Artículo 34. Infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo

34.1 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.

34.2 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.”

**SEGUNDA.** Modifícanse los párrafos tercero y sétimo del artículo 13 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, con los textos siguientes:

#### “Artículo 13. Trámites de las actuaciones inspectivas

(...)

Las actuaciones de investigación o comprobatorias se llevan a cabo hasta su conclusión por los mismos inspectores o equipos designados que las hubieren iniciado, sin que puedan encomendarse a otros actuantes.

(...)

Las actuaciones de investigación o comprobatorias deben realizarse en el plazo que se señale en cada caso concreto, sin que, con carácter general, puedan dilatarse más de treinta días hábiles, salvo que la dilación sea por causa imputable al sujeto inspeccionado. Cuando sea necesario o las circunstancias así lo aconsejen, puede 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.”

**TERCERA.** Adiciónase el literal f) al artículo 45 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, con el texto siguiente:

#### “Artículo 45. Trámite del procedimiento sancionador

El procedimiento se ajusta al siguiente trámite:

(...)

f) La resolución correspondiente debe ser notificada al denunciante, al representante de la organización sindical, así como a toda persona con legítimo interés en el procedimiento.”

**CUARTA.** Modifícase el artículo 168-A del Código Penal, con el texto siguiente:

#### Artículo 168-A. Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, y habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente por no adoptar las medidas previstas en éstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave.

Se excluye la responsabilidad penal cuando la muerte o lesiones graves son producto de la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador. (\*)

(\*) Disposición conforme a la modificación efectuada por el artículo 2 de la Ley N° 30222, publicada el 11 de julio de 2014.

**QUINTA.** Adiciónase un último párrafo al artículo 5 del Decreto Legislativo 892, Ley que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, con el texto siguiente:

#### “Artículo 5. (...)

Participarán en el reparto de las utilidades en igualdad de condiciones del

artículo 2 y 3 de la presente norma, 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 la norma de seguridad y salud en el trabajo.”

**SEXTA.** Derógase el numeral 3 del artículo 168 del Código Penal.

**SÉPTIMA.** Derógase la Ley 28964, Ley que transfiere competencias de supervisión y fiscalización de las actividades mineras al Osinerg, del 24 de enero de 2007. (\*)

*(\*) De conformidad con el Artículo 2 de la Ley N° 29901, publicada el 12 julio 2012, se entiende que la derogación de la Ley 28964, Ley que transfiere competencias de supervisión y fiscalización de las actividades mineras al Osinerg, dispuesta por la presente disposición complementaria modificatoria, comprende únicamente las disposiciones referidas a la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y técnicas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, que es materia de competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.*

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veintiséis días del mes de julio de dos mil once.

**CÉSAR ZUMAETA FLORES**

Presidente del Congreso de la República

**ALEJANDRO AGUINAGA RECUENCO**

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diecinueve días del mes de agosto del año dos mil once.

**OLLANTA HUMALA TASSO**

Presidente Constitucional de la República

**SALOMÓN LERNER GHITIS**

Presidente del Consejo de Ministros

**LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

LEY N° 30222

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**POR CUANTO:**

LA COMISIÓN PERMANENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**Artículo 1. Objeto de la Ley**

La presente Ley tiene por objeto modificar diversos artículos de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley 29783 con el fin de facilitar su implementación, manteniendo el nivel efectivo de protección de la salud y seguridad y reduciendo los costos para las unidades productivas y los incentivos a la informalidad.

**Artículo 2. Modificación de los artículos 13, 26, 28, 32, inciso d) del artículo 49, 76 y cuarta disposición complementaria modificatoria de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Modifícanse los siguientes artículos, tal como se detalla a continuación:

**“Artículo 13. Objeto y composición de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo**

(...)

d) Tres (3) representantes de los empleadores de la región, de los cuales uno (1) es propuesto por la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), dos (2) por las Cámaras de Comercio de cada jurisdicción o por la Cámara Nacional de Comercio, Producción, Turismo y Servicios – Perú cámaras y uno (1) propuesto por la Confederación Nacional de Organizaciones de las MYPE, según se especifique en el Reglamento”.

**“Artículo 26. 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.

Sin perjuicio del liderazgo y responsabilidad que la ley asigna, los empleadores pueden 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 29245 y el Decreto Legislativo 1038”.

**“Artículo 28. Registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

(...)

En el reglamento se establecen los registros obligatorios a cargo del empleador, los que pueden llevarse por separado o en un solo libro o registro electrónico. Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) y las entidades o empresas que no realicen actividades de alto riesgo, llevarán registros simplificados. Los registros relativos a enfermedades ocupacionales se conservan por un periodo de veinte (20) años”.

**“Artículo 32. Facilidades de los representantes y supervisores**

Los miembros del comité paritario y supervisores de seguridad y salud en el trabajo tienen el derecho a obtener, previa autorización del mismo comité, una licencia con goce de haber para la realización de sus funciones, de protección contra el despido incausado y de facilidades para el desempeño de sus funciones en sus respectivas áreas de trabajo, seis meses antes y hasta seis meses después del término de su función. Las funciones antes señaladas 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 49. Obligaciones del empleador**

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

(...)

d) Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral. El reglamento desarrollará, a través de las entidades competentes, los instrumentos que fueran necesarios para acotar el costo de los exámenes médicos”.

**“Artículo 76. 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; salvo en el caso de invalidez absoluta permanente”.

**“DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS**

(...)

**CUARTA.** Modificase el artículo 168-A del Código Penal, con el texto siguiente:

**Artículo 168-A. Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo**

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, y habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente por no adoptar las medidas previstas en éstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave.

Se excluye la responsabilidad penal cuando la muerte o lesiones graves son producto de la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador.”

**Artículo 3. Vigencia**

La presente Ley entra en vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

**DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA****ÚNICA. Privilegio de la prevención y corrección de las conductas infractoras**

En el marco de un enfoque preventivo de la política de inspección del trabajo se establece un plazo de tres (3) años, contados desde la entrada en vigencia de la presente Ley, durante el cual el Sistema de Inspección del Trabajo privilegia acciones orientadas a la prevención y corrección de conductas infractoras.

Cuando durante la inspección del trabajo se determine la existencia de una infracción, el inspector de trabajo emite un acto de requerimiento orientado a que el empleador subsane su infracción. En caso de subsanación, en la etapa correspondiente, se dará por concluido el procedimiento sancionador; en caso contrario, continuará la actividad inspectiva.

Durante el periodo de tres años, referido en el primer párrafo, la multa que se imponga no será mayor al 35% de la que resulte de aplicar luego de la evaluación del caso concreto sobre la base de los principios de razonabilidad, proporcionalidad así como las atenuantes y/o agravantes que correspondan según sea el caso. Esta disposición no se aplicará en los siguientes supuestos:

- a) Infracciones muy graves que además afecten muy gravemente: i) la libertad de asociación y libertad sindical y ii) las disposiciones referidas a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- b) Infracciones referidas a la contravención de: i) la normativa vigente sobre la protección del trabajo del niño, niña y adolescente, cualquiera sea su forma de contratación, y ii) la normativa vigente sobre prohibición del trabajo forzoso u obligatorio.
- c) Infracciones que afecten las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, siempre que hayan ocasionado muerte o invalidez permanente al trabajador.
- d) Actos de obstrucción a la labor inspectiva, salvo que el empleador acredite que actuó diligentemente.

Actos de reincidencia, entendiéndose por tal a la comisión de la misma infracción dentro de un periodo de seis meses desde que quede firme la resolución de sanción a la primera.

**DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL****ÚNICA. Normativa complementaria**

Mediante decreto supremo refrendado por el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, y con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, se dictan las disposiciones complementarias que sean necesarias para la mejor aplicación de la disposición complementaria transitoria de la presente Ley, que incluye el desarrollo de las excepciones a que se refiere el último párrafo de la referida disposición complementaria transitoria.

**DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA****ÚNICA. Derogación**

Deróguense o déjense sin efecto, según el caso, las normas que se opongan a la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente Constitucional de la República para su promulgación.

En Lima, a los ocho días del mes de julio de dos mil catorce.

**FREDY OTÁROLA PEÑARANDA**

Presidente del Congreso de la República

**MARÍA DEL CARMEN OMONTE DURAND**

Primera Vicepresidenta del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diez días del mes de julio del año dos mil catorce.

**OLLANTA HUMALA TASSO**

Presidente Constitucional de la República

**RENÉ CORNEJO DÍAZ**

Presidente del Consejo de Ministros

**APRUEBAN NORMAS COMPLEMENTARIAS PARA LA ADECUADA  
APLICACIÓN DE LA ÚNICA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA  
TRANSITORIA DE LA LEY N° 30222, LEY QUE MODIFICA LA LEY  
DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**DECRETO SUPREMO N° 010-2014-TR**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se han establecido beneficios excepcionales y temporales para las entidades empleadoras sujetas al régimen laboral de la actividad privada que han incurrido en infracciones laborales verificadas a través de un procedimiento de fiscalización laboral;

Que, la Única Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30222 establece que mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, se dictan las disposiciones complementarias que sean necesarias para su mejor aplicación;

Que en consecuencia, resulta necesaria la aprobación de normas complementarias para la adecuada aplicación de los beneficios regulados en la referida Única Disposición Complementaria Transitoria;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 6 de la Ley N° 29158 y en ejercicio de las atribuciones conferidas por el inciso 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

DECRETA:

**Artículo 1.-** Apruébense las Normas Complementarias para la adecuada aplicación de la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Artículo 2.-** El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diecinueve días del mes de setiembre del año dos mil catorce.

**OLLANTA HUMALA TASSO**

Presidente Constitucional de la República

**FREDY OTÁROLA PEÑARANDA**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**NORMAS COMPLEMENTARIAS PARA LA ADECUADA APLICACIÓN DE LA ÚNICA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA DE LA LEY N° 30222, LEY QUE MODIFICA LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**Artículo 1.- Objeto**

1.1 El presente Decreto Supremo tiene por objeto establecer las normas complementarias para la adecuada aplicación de lo dispuesto por la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.2 Cuando en el presente Decreto Supremo se haga referencia a la Ley, entiéndase referida a la Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Artículo 2.- Finalidad preventiva del Sistema de Inspección del Trabajo**

2.1 En atención a la finalidad preventiva y correctora de las conductas infractoras prevista en la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley y de conformidad con el artículo 3 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y el artículo 4 literal f) de la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), la autoridad de inspección del 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.

El desarrollo de estas visitas de carácter orientador deberá ser coordinado con los servicios de asesoría y orientación laboral brindados por la Autoridad Administrativa de Trabajo. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece para la Autoridad Administrativa de Trabajo, incluyendo a quienes detentan la función inspectiva; el contenido de la política laboral en materia de

asesoría de la normatividad sociolaboral para empleadores y trabajadores.

2.2 Las visitas inspectivas de carácter orientador referidas en el numeral anterior se realizarán prioritariamente en aquellas empresas que se encuentran en el régimen especial MYPE.

2.3 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.

#### **Artículo 3.- Subsanación de infracciones sociolaborales. Efectos de la subsanación.**

3.1 Si en el transcurso de una diligencia inspectiva el Inspector de Trabajo verifica el incumplimiento de una norma sociolaboral; éste emitirá una medida de requerimiento a fin de que el empleador subsane las infracciones detectadas; siempre que el referido incumplimiento pueda ser objeto de subsanación.

3.2 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.

3.3 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.

3.4 En caso que subsistan infracciones no subsanadas, para la determinación del monto de la multa propuesta en el acta de infracción, el Inspector del Trabajo solamente considerará las infracciones que no hayan sido subsanas oportunamente.

#### **Artículo 4.- Determinación del beneficio de reducción de la multa**

La reducción del monto de la multa, prevista en el tercer párrafo de la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley, se aplica en la etapa del procedimiento sancionador por la autoridad competente de la instancia correspondiente.

La determinación del beneficio de reducción de la multa se realiza de la siguiente manera:

##### **4.1.- Aplicación de las normas generales**

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.

#### **4.2.- Aplicación del beneficio de reducción de la multa**

##### **4.2.1.- Cuando el sujeto inspeccionado no subsana las infracciones imputadas o sancionadas, según sea el caso.**

En este caso, sobre la multa determinada conforme al numeral 4.1 se aplica el beneficio de reducción, fijándose la multa en un valor igual al 35%.

##### **4.2.2.- Cuando el sujeto inspeccionado subsana todas las infracciones imputadas o sancionadas, según sea el caso.**

En este caso, sobre la multa determinada conforme al numeral 4.1 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 el numeral 4.1 del presente artículo.
- b) Cuando el sujeto inspeccionado subsana todas las infracciones dentro de los diez (10) días de notificada la resolución de segunda instancia, la multa se fija en un valor igual al 25% del monto previsto en el numeral 4.1 del presente artículo.

#### **Artículo 5.- Reincidencia en el incumplimiento**

La reincidencia prevista en el último párrafo de la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley, que determina la exclusión de los beneficios previstos en ésta, debe ser evaluada independientemente de la reiteración prevista en el último párrafo del artículo 40 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y el artículo 50 de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

#### **Artículo 6.- Invalidez permanente**

6.1 Para efectos de la aplicación del literal d) de la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley, entiéndase por invalidez permanente del trabajador a aquella lesión que genera la pérdida anatómica o funcional total de un miembro u órgano o de las funciones del mismo; así como a aquellas lesiones que originen más de treinta (30) días naturales de incapacidad para el trabajo.

6.2 Cuando la infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo,

haya ocasionado invalidez permanente, según lo establecido en el numeral anterior, no se aplica la reducción de la multa, salvo que el empleador acredite que la incapacidad ocasionada sea de hasta treinta (30) días naturales.

Tal acreditación se realiza, únicamente, mediante certificados expedidos por los servicios médicos vinculados a ESSALUD, el Ministerio de Salud o de una EPS debidamente acreditada. Los certificados médicos emitidos por entidades no contempladas en los supuestos anteriores deben ser canjeados por los certificados emitidos por tales entidades.

#### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL**

##### **Única.- SUSPENSIÓN DEL BENEFICIO DE REDUCCIÓN DE LA MULTA**

En aplicación de la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley, durante su vigencia se encuentra suspendido el beneficio de reducción de la multa previsto en el artículo 40 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

##### **Primera.- APLICACIÓN A LOS PROCEDIMIENTOS DE INSPECCIÓN**

La Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley y las normas complementarias del presente Decreto Supremo resultan de aplicación en los procedimientos de inspección originados por órdenes de inspección generadas a partir de la entrada en vigencia de la Ley.

##### **Segunda.- ADECUACIÓN DE INSTRUMENTOS DE GESTIÓN**

Las entidades y órganos que conforman el Sistema de Inspección del Trabajo adecúan sus instrumentos de gestión a fin de priorizar la ejecución de actividades de prevención y corrección de conductas infractoras del ordenamiento sociolaboral.

##### **Tercera.- DEL MONITOREO DE LA MEDIDA**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elabora un informe anual sobre el efecto de las medidas dispuestas en la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley.

##### **Cuarta.- DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante resolución ministerial, dicta las disposiciones complementarias necesarias para la mejor aplicación del presente decreto supremo.

##### **Quinta.- PERÍODO DE VIGENCIA**

Las normas contenidas en la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley y en el presente decreto supremo tienen una vigencia de tres (03) años, contados a partir de la entrada en vigencia de la Ley.

**LEY DE PROTECCIÓN A FAVOR DE LA MUJER GESTANTE QUE  
REALIZA LABORES QUE PONGAN EN RIESGO SU SALUD Y/O EL  
DESARROLLO NORMAL DEL EMBRIÓN Y EL FETO**

LEY N° 28048

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**POR CUANTO:**

La Comisión Permanente del Congreso de la República

ha dado la Ley siguiente:

LA COMISIÓN PERMANENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY DE PROTECCIÓN A FAVOR DE LA MUJER GESTANTE QUE REALIZA  
LABORES QUE PONGAN EN RIESGO SU SALUD Y/O EL DESARROLLO NORMAL  
DEL EMBRIÓN Y EL FETO**

**Artículo 1.- Objeto de la Ley**

En los centros de trabajo las mujeres gestantes solicitarán al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud y/o la del desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, el cual debe estar certificado por el médico tratante.

El empleador después de tomar conocimiento de lo solicitado asignará a la mujer gestante labores que no pongan en riesgo la salud y/o desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, sin afectar sus derechos laborales.

**Artículo 2.- Vigencia de la Ley**

La presente norma entra en vigencia al día siguiente de su publicación.

**Artículo 3.- De la reglamentación**

En el plazo de treinta (30) días calendario el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobará el Reglamento de la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los ocho días del mes de julio de dos mil tres.

**CARLOS FERRERO**

Presidente del Congreso de la República

**MERCEDES CABANILLAS BUSTAMANTE**

Segunda Vicepresidenta del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los treintiún días del mes de julio del año dos mil tres.

**ALEJANDRO TOLEDO**

Presidente Constitucional de la República

**BEATRIZ MERINO LUCERO**

Presidenta del Consejo de Ministros

**DICTAN NORMAS REGLAMENTARIAS DE LA LEY N° 28048,  
LEY DE PROTECCIÓN A FAVOR DE LA MUJER GESTANTE QUE  
REALIZA LABORES QUE PONGAN EN RIESGO SU SALUD Y/O EL  
DESARROLLO NORMAL DEL EMBRIÓN Y EL FETO  
DECRETO SUPREMO N° 009-2004-TR**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que los derechos a la vida, a la igualdad en el trabajo, a la salud y a la atención prioritaria y protección del Estado hacia la madre que trabaja, se encuentran consagrados en la Constitución Política del Perú de 1993;

Que, asimismo, los derechos antes mencionados se encuentran recogidos en diferentes tratados internacionales ratificados por el Perú, como son la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Seguridad e Higiene Ocupacional; la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, etc;

Que la OIT, contempla como uno de sus derechos fundamentales la eliminación de todas las formas de discriminación en el empleo y, como un eje prioritario para la instauración del *Trabajo Decente*, la protección de la maternidad, la cual incluye la adopción de medidas que garanticen a las mujeres gestantes la no realización de trabajos considerados perjudiciales o que conlleven un riesgo significativo para su salud o la del niño;

Que, a nivel regional, el Perú, como miembro de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), cuenta con el Instrumento de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual establece la obligación de los Estados miembros de implantar una política de prevención de riesgos laborales y vigilar su cumplimiento; el deber de los empleadores de identificar, evaluar, prevenir y comunicar los riesgos en el trabajo a sus trabajadores; y el derecho de los trabajadores a estar informados de los riesgos de las actividades que prestan, así como el derecho a interrumpir

su actividad cuando razonablemente exista un peligro inminente, teniendo derecho a cambio de puesto o tarea por distintas razones, entre ellas la salud;

Que, la maternidad es un proceso biológico exclusivo de las mujeres, el cual requiere una regulación tendiente a proteger su salud así como el desarrollo normal del embrión, el feto y el recién nacido, ante posibles riesgos que puedan presentarse en el trabajo, ya sea por exposición a determinados agentes, a condiciones de trabajo o cambios fisiológicos propios del embarazo;

Que, por lo señalado en el párrafo precedente, la maternidad puede significar una limitación para que las mujeres ejerzan efectivamente el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, de manera directa en la fase de permanencia en el empleo, e indirectamente en el acceso al mercado laboral. De ahí la obligación del Estado de tomar acciones tendientes a evitar que se vean perjudicadas en su desarrollo ocupacional a causa de la maternidad;

Que, en este contexto, se ha aprobado la Ley N° 28048 que establece una protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, protección que, como su nombre lo indica, se dispensa a la mujer, no por ser tal, sino en atención al hecho biológico de la maternidad, con la finalidad de garantizar su permanencia en el empleo, así como su desarrollo ocupacional sin afectación de sus derechos;

Que, en aplicación del artículo 3 de la Ley, resulta necesario dictar las normas reglamentarias que permitan su adecuada aplicación, en armonía con las normas antes descritas; y

En uso de las facultades conferidas por el inciso 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

**Artículo 1.- Ámbito de aplicación.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley N° 28048, el derecho a no realizar labores que pongan en riesgo la salud de la mujer y/o el desarrollo normal del embrión y el feto es de aplicación a toda trabajadora durante el período de gestación.

**Artículo 2.- Situaciones susceptibles de poner en riesgo la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.**

Se consideran situaciones susceptibles de poner en riesgo la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto:

1. Riesgos generados por las condiciones de trabajo durante el período de

gestación:

- a. 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.
- b. La manipulación de sustancias peligrosas necesarias para la realización de las labores propias de su puesto de trabajo.

2. Riesgos adicionales derivados de cambios fisiológicos en la mujer gestante.

- c. 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.
- d. 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 3.- Carácter temporal del cambio de labores.**

La asignación de labores distintas a las habituales, incluso la que conlleva un cambio de puesto de trabajo, constituye una medida temporal, que se mantiene en tanto persista alguna de las situaciones descritas en el artículo 2 del presente Reglamento. Culmina indefectiblemente con el parto.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo precedente, 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 4.- Obligaciones del empleador.**

El empleador, como parte de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberá:

1. Evaluar los riesgos por exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, procedimientos o condiciones de trabajo que, por el puesto de trabajo o por las labores que se realizan, puedan afectar la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, de manera cierta o potencial. Dicha evaluación debe contemplar:

1.1. Naturaleza, grado y duración de la exposición.

1.2. Valores límite permitidos de exposición.

1.3. Posibles efectos en la salud de las trabajadoras expuestas a riesgos particulares.

2. Poner en conocimiento del personal el resultado de la evaluación de riesgos que pueden afectar la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.

3. Repetir la evaluación cada vez que se produzca un cambio en las condiciones de trabajo que pueda implicar una exposición de los trabajadores.

**Artículo 5.- Colaboración de la Inspección del Trabajo.**

El empleador o la mujer gestante podrán solicitar la orientación de la Inspección del Trabajo para la determinación de los riesgos que puedan afectar la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.

**Artículo 6.- Oportunidad para la presentación de la solicitud.**

El derecho a no realizar labores que pongan en riesgo la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto puede ser ejercido cuando se presente alguna de las situaciones mencionadas por el artículo 2 del presente Reglamento, ya sea al inicio o durante el período de gestación.

**Artículo 7.- Contenido del certificado médico.**

La trabajadora deberá solicitar a su empleador no realizar labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto. A estos efectos, deberá presentar certificado médico respectivo, conteniendo la siguiente información:

1. Riesgos generados por las condiciones de trabajo durante el período de gestación.

a. La acreditación del estado de gestación de la trabajadora.

b. El tiempo del estado de gestación.

2. Riesgos adicionales derivados de los cambios fisiológicos en la mujer gestante.

a. La acreditación del estado de gestación de la trabajadora.

b. El tiempo del estado de gestación.

c. Las labores que la mujer gestante está impedida de realizar, así como

el tiempo que debe mantenerse la medida. Dicho plazo puede ser ampliado o recortado por posteriores certificados médicos, en atención a su estado de salud.

Cuando la trabajadora realice labores de riesgo, según el inciso 1) del artículo 2 del presente Reglamento, con la acreditación del estado de gestación en el certificado médico, el empleador debe proceder a la modificación de las labores, en aplicación de lo previsto en la evaluación de riesgos comunicada a la trabajadora.

De no haber realizado la evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 4 del presente Reglamento, el empleador deberá aplicar directamente los listados elaborados por la Comisión Técnica Multisectorial a que hace referencia el artículo 19 del presente Reglamento. En estos casos, el empleador sólo podrá negar la modificación de las labores, después de realizada una visita inspectiva del servicio de Inspección del Trabajo que certifique la no existencia de riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo del feto y el embrión.

#### **Artículo 8.- 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/o al desarrollo normal del embrión y el feto, sin perjuicio de que se atienda a su solicitud, de acuerdo a lo previsto en el siguiente artículo.

#### **Artículo 9.- Asignación de labores que no pongan en riesgo la salud y/o el desarrollo del embrión y el feto.**

El empleador, con el fin de asignar labores que no pongan en riesgo la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo del embrión y el feto, podrá:

1. Efectuar cambios en la manera de realizar las mismas labores, sin modificación del puesto de trabajo. En este caso, debe adaptar física o técnicamente las condiciones de trabajo con la finalidad de controlar, limitar o eliminar los riesgos existentes.

2. Si la medida descrita en el numeral precedente no fuera posible, por imposibilidad técnica u objetiva, o no resultara razonable o suficiente para controlar los riesgos existentes, 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.

3. Si no fuera posible asignar labores que no pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto dentro de la categoría ocupacional de la

trabajadora, de acuerdo con lo previsto por el numeral precedente, 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, en caso las medidas descritas en los párrafos precedentes no sean posibles de ejecutar o no sean suficientes para controlar los riesgos existentes.

#### **Artículo 10.- Mantenimiento de los derechos.**

La asignación de labores que no pongan en riesgo la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, a través de cualquiera de las medidas señaladas en el artículo anterior, no afectará los derechos laborales, económicos o profesionales de la trabajadora.

1. 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.

2. En caso de que la trabajadora haya sido cambiada a un puesto de trabajo de una categoría o grupo ocupacional inferior, mantendrá los derechos laborales, económicos y profesionales de su puesto de origen, incluidos los que dependen del cargo.

3. En caso de que 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, de acuerdo al artículo 3 del presente reglamento, 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 11.- Retorno a las labores de origen.**

Se garantiza a la mujer gestante el derecho de retornar a las labores y, de ser el caso, al puesto de trabajo que venía desempeñando, o a uno equivalente, con la misma remuneración y demás derechos.

El empleador está obligado a retornar a la trabajadora a sus labores originarias una vez concluida la situación que dio origen al cambio de labores, en un plazo que no superará los 15 días naturales o, con posterioridad del 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 Decreto Legislativo N° 910.

### **Artículo 12.- Incumplimiento del empleador.**

En caso el empleador no cumpla con asignar a la mujer gestante labores que no pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, 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.

A estos efectos, la trabajadora comunicará a su empleador que no realizará las labores que le ocasionan un riesgo en su salud y/o en el desarrollo normal del embrión y el feto hasta que se le asignen labores que no perjudiquen su estado.

Una vez que el empleador asigne y comunique a la trabajadora las nuevas labores que no supongan un riesgo en su salud y/o en el desarrollo normal del embrión y el feto, la trabajadora deberá cumplir con las nuevas labores encomendadas, de manera inmediata.

### **Disposiciones Transitorias y Finales**

**Primera.-** Los empleadores deberán cumplir las obligaciones establecidas en el artículo 4 del presente Reglamento en un plazo de ciento veinte (120) días desde la publicación de los listados a que se refiere el artículo 19 del presente Reglamento. El incumplimiento por parte del empleador constituye infracción de segundo grado, conforme al Decreto Legislativo N° 910.

**Segunda.-** Constitúyase una Comisión Técnica Multisectorial encargada de elaborar los siguientes documentos: Listado de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y los períodos en los que afecta el embarazo, Listado de actividades, procesos, operaciones o labores, equipos o productos de alto riesgo, y Lineamientos para que las empresas puedan realizar la evaluación de sus riesgos.

La Comisión Técnica Multisectorial está conformada por:

1. El Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo o su representante. **(2)(3)**
2. Un representante del Ministerio de Salud.
3. Un representante del Instituto de Enfermedades Neoplásicas - INEN.

4. Un representante del Instituto Peruano de Energía Nuclear - IPEN. **(1)**

5. Un representante de los empleadores.

6. Un representante de los trabajadores.

Los miembros titulares pueden designar representantes alternos.

Mediante Resolución del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se determinarán los plazos y demás aspectos vinculados con el funcionamiento de la referida comisión.

**Tercera.-** En tanto la Comisión cumpla con elaborar los documentos referidos en el artículo 19 del presente Reglamento, con el fin de conceder la adaptación de labores a aquellas trabajadoras que soliciten no realizar labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, los empleadores tomarán como referencia los Listados I y II, de este Reglamento, que recogen el contenido pertinente de los anexos de la Directiva 92/85/CEE de la Unión Europea.

**Cuarta.-** El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

**Quinta.-** La presente norma entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinte días del mes de julio del año dos mil cuatro.

**ALEJANDRO TOLEDO**

Presidente Constitucional de la República

**JAVIER NEVES MUJICA**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

### **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 y/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.

**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.

**APRUEBAN EL LISTADO DE LOS AGENTES FÍSICOS, QUÍMICOS, BIOLÓGICOS, ERGONÓMICOS Y PSICOSOCIALES QUE GENERAN RIESGOS PARA LA SALUD DE LA MUJER GESTANTE Y/O EL DESARROLLO NORMAL DEL EMBRIÓN Y EL FETO, SUS CORRESPONDIENTES INTENSIDADES, CONCENTRACIONES O NIVELES DE PRESENCIA Y LOS PERÍODOS EN LOS QUE AFECTA EL EMBARAZO; EL LISTADO DE ACTIVIDADES, PROCESOS, OPERACIONES O LABORES, EQUIPOS O PRODUCTOS DE ALTO RIESGO; Y, LOS LINEAMIENTOS PARA QUE LAS EMPRESAS PUEDAN REALIZAR LA EVALUACIÓN DE SUS RIESGOS**

**RESOLUCION MINISTERIAL N° 374-2008-TR**

Lima, 28 de noviembre de 2008

VISTOS: El Oficio N° 2042-2008-MTPE/2 del Despacho del Vice Ministro de Trabajo, y el Oficio N° 899-2008-MTPE/2/12.4 de la Dirección de Protección del Menor y de la Seguridad y Salud en el Trabajo; y,

CONSIDERANDO:

Que, el literal o) del artículo 5 de la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el Sector Trabajo tiene como atribuciones definir, concertar, coordinar, dirigir, supervisar y evaluar la política de higiene y seguridad ocupacional, y establecer las normas de prevención y protección contra riesgos ocupacionales que aseguren la salud integral de los trabajadores, en aras del mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo;

Que, mediante la Ley N° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, se faculta a las mujeres gestantes para que en sus centros de trabajo soliciten al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud y/o la del desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación;

Que, la Segunda Disposición Transitoria y Final de las Normas Reglamentarias

de la Ley N° 28048, Ley de Protección a favor de la Mujer Gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, dispuso la constitución de una Comisión Técnica Multisectorial encargada de elaborar el listado de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y los períodos en los que afecta el embarazo, el listado de actividades, procesos, operaciones o labores, equipos o productos de alto riesgo, y los lineamientos para que las empresas puedan realizar la evaluación de sus riesgos;

Que, la citada Comisión Multisectorial ha procedido a la elaboración de los citados documentos, observando las disposiciones contenidas en la Ley N° 28048 y sus Normas Reglamentarias;

Que, en mérito a lo expuesto en los párrafos precedentes, es necesario emitir el acto administrativo que apruebe el listado de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y los períodos en los que afecta el embarazo, el listado de actividades, procesos, operaciones o labores, equipos o productos de alto riesgo, y los lineamientos para que las empresas puedan realizar la evaluación de sus riesgos, en cumplimiento de lo establecido en las Normas Reglamentarias de la Ley N° 28048, Ley de Protección a favor de la Mujer Gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, aprobadas por Decreto Supremo N° 009-2004-TR;

Con las visaciones del Vice Ministro de Trabajo y del Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los artículos 11 y 12 literal d) de su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR y sus modificatorias, y el artículo 25 numeral 8) de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aprobar el "Listado de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y los períodos en los que afecta el embarazo", el "Listado de actividades, procesos, operaciones o labores, equipos o productos de alto riesgo", y los "Lineamientos para que las empresas

puedan realizar la evaluación de sus riesgos”, en mérito a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución ministerial, que en ocho (08) anexos forman parte de la misma.

**Artículo 2.-** La Autoridad Administrativa de Trabajo, es responsable de velar por el cumplimiento de los citados instrumentos.

**Artículo 3.-** Los anexos de la presente Norma deberán ser registrados en el Portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, [www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe), dentro de los dos días siguientes de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de su cumplimiento la Oficina General de Estadística e Informática.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**JORGE ELISBAN VILLASANTE ARANÍBAR**  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

## REGLAMENTO DE LA LEY N° 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR

### EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

#### CONSIDERANDO:

Que, los derechos a la vida y a la salud se encuentran consagrados en la Constitución Política del Perú y en diversos instrumentos de derechos humanos ratificados por el Perú;

Que, a nivel regional, el Perú, como miembro de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), cuenta con el Instrumento de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual establece la obligación de los Estados miembros de implementar una política de prevención de riesgos laborales y vigilar su cumplimiento; el deber de los empleadores de identificar, evaluar, prevenir y comunicar los riesgos en el trabajo a sus trabajadores; y el derecho de los trabajadores a estar informados de los riesgos de las actividades que prestan, entre otros;

Que, una política nacional en seguridad y salud en el trabajo debe crear las condiciones que aseguren el control de los riesgos laborales, mediante el desarrollo de una cultura de la prevención eficaz; en la que los sectores y los actores sociales responsables de crear esas condiciones puedan efectuar una planificación, así como un seguimiento y control de medidas de seguridad y salud en el trabajo;

Que, en este contexto, se ha aprobado la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objeto de promover una cultura de prevención de riesgos laborales a través del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes a través del diálogo social, deben velar por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia;

Que, resulta necesario dictar normas reglamentarias que permitan su adecuada aplicación, en armonía con las normas antes descritas; y,

De conformidad con lo establecido por el numeral 8) del artículo 118 de la

Constitución Política del Perú; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

SE DECRETA:

**Artículo 1.-** Apruébese el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que consta de siete (7) títulos, quince (15) capítulos, ciento veintitrés (123) artículos, una (01) Disposición Complementaria Final, catorce (14) Disposiciones Complementarias Transitorias, un (1) Glosario y dos (2) Anexos.

**Artículo 2.-** El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinticuatro días del mes de abril del año dos mil doce.

**OLLANTA HUMALA TASSO**

Presidente Constitucional de la República

**JOSÉ ANDRÉS VILLENA PETROSINO**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

## REGLAMENTO DE LA LEY N° 29873, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### TÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.-** El presente Reglamento desarrolla la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y tiene como objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Cuando la presente norma haga mención a la Ley, se entiende referida a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, modificada por la Ley N° 30222. (\*)

(\*) Párrafo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2014-TR, publicado el 09 de agosto de 2014.

**Artículo 2.-** En aplicación del principio de prevención, se entienden incluidos dentro del ámbito de aplicación a que se refiere el artículo 2 de la Ley, a toda persona bajo modalidad formativa y a los trabajadores autónomos. También se incluye a todo aquel que, sin prestar servicios, se encuentre dentro

del lugar de trabajo, en lo que les resulte aplicable.

**Artículo 3.-** Por convenio colectivo, contrato de trabajo o por decisión unilateral del empleador se pueden establecer niveles de protección superiores a los contemplados en la Ley. Asimismo, los empleadores podrán aplicar estándares internacionales en seguridad y salud en el trabajo para atender situaciones no previstas en la legislación nacional.

**Artículo 4.-** En concordancia con lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria y Final de la Ley, en la medida en que lo previsto por los respectivos Reglamentos sectoriales no resulte incompatible con lo dispuesto por la Ley y el presente Reglamento, esas disposiciones continuarán vigentes. En todo caso, cuando los Reglamentos mencionados establezcan obligaciones y derechos superiores a los contenidos en la Ley y el presente Reglamento, aquéllas prevalecerán sobre éstos.

### TÍTULO II

#### POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Artículo 5.-** El reexamen periódico, total o parcial, de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, a que hace referencia el artículo 4 de la Ley, es prioridad del Estado, y debe realizarse por lo menos una (1) vez al año con la participación consultiva del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El resultado del reexamen se considera en las modificaciones de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Artículo 6.-** Con una periodicidad no mayor a dos (2) años debe realizarse un examen global o un examen sectorial de la situación de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en función de las prioridades establecidas en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se somete a consulta del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### TÍTULO III

#### DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

##### CAPÍTULO I

#### DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Artículo 7.-** El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es la instancia máxima de diálogo y concertación social en materia de seguridad y salud en el trabajo, de composición tripartita, e instancia consultiva del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene su sede en Lima y sus sesiones de

trabajo se celebran en dicha ciudad. No obstante, puede reunirse en cualquier otro lugar, previo acuerdo del Pleno.

**Artículo 8.-** Los consejeros tienen derecho a:

- a) Participar con voz y voto en las sesiones del Pleno y en las comisiones técnicas que integren.
- b) Asistir, únicamente con voz, a cualquiera de las comisiones técnicas de las que no formen parte.
- c) Asistir a los plenos acompañados de asesores, cuando lo estimen conveniente.
- d) Solicitar información y documentación que obre en poder de la Secretaría Técnica.
- e) Proponer la realización de informes o estudios sobre las materias de competencia del Consejo.

**Artículo 9.-** Los consejeros tienen la obligación de:

- a) Asistir a las sesiones del Pleno y a las comisiones técnicas de las que formen parte.
- b) Guardar reserva con relación a las actuaciones del Consejo, cuando éste así lo determine.
- c) Promover los objetivos y funciones del Consejo de acuerdo a lo dispuesto por la Ley y el presente Reglamento.

**Artículo 10.-** Son órganos del Consejo:

- a) El Pleno.
- b) Las comisiones técnicas, cuando se estimen convenientes.
- c) El Presidente.
- d) La Secretaría Técnica.

**Artículo 11.-** El Pleno está integrado por la totalidad de los consejeros y constituye el órgano máximo de decisión del Consejo.

La Presidencia está a cargo del representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y, en su ausencia, del representante alterno.

**Artículo 12.-** Las sesiones del Pleno son convocadas por su Presidente en un plazo no menor a cinco (5) días hábiles, remitiéndose a cada miembro la citación con el orden del día y la documentación correspondiente.

El Pleno se reúne en sesión ordinaria al menos una (1) vez al mes, pudiendo ser convocada extraordinariamente por el Presidente a propia iniciativa o a solicitud de la mayoría simple de los representantes por sector.

El informe anual del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es elaborado en enero de cada año.

**Artículo 13.-** Existe quórum con la asistencia de más de la mitad de los consejeros legalmente establecidos.

**Artículo 14.-** Los acuerdos o decisiones del Pleno se adoptan por consenso. En el caso de no alcanzar consenso, se requiere mayoría simple. En caso de empate, el Presidente tiene el voto dirimente.

Las sesiones constan en actas que deben ser firmadas por todos los Consejeros asistentes.

**Artículo 15.-** El Pleno puede acordar la constitución de comisiones técnicas permanentes o para asuntos específicos, con el fin de elaborar opiniones, estudios, planes, informes u otros que se le encomienden.

**Artículo 16.-** Las comisiones técnicas tienen una composición tripartita, procurando la equidad de género en la representación de cada sector. El número de integrantes es determinado por el Pleno, no pudiendo ser mayor de seis (6). Se puede convocar a asesores técnicos para contribuir a los trabajos de las comisiones.

Los integrantes de las comisiones técnicas no son necesariamente los integrantes del pleno.

Los resultados del trabajo de las comisiones técnicas son presentados al Pleno para su aprobación.

**Artículo 17.-** El Presidente es el representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y su mandato se extiende por el tiempo que estime dicha entidad. Sus funciones son:

- a) Ejercer la representación del Consejo ante los poderes del Estado, instituciones públicas y privadas, así como ante los medios de comunicación social.
- b) Convocar y presidir las sesiones del Pleno.

- c) Fijar la agenda de las sesiones del Pleno en coordinación con la Secretaría Técnica, teniendo en cuenta las propuestas y peticiones formuladas por los consejeros.
- d) Coordinar con la Secretaría Técnica el seguimiento y ejecución de los acuerdos del Pleno.
- e) Vincular al Consejo con otras instituciones nacionales e internacionales afines a éste, y con los consejos regionales.
- f) Otras que le sean asignadas por el Pleno.

**Artículo 18.-** El mandato de los representantes de las organizaciones que conforman el Consejo, de acuerdo al artículo 10 de la Ley, es de dos (2) años renovables. En caso de vacancia, las organizaciones deben nombrar al reemplazante. Son causales de vacancia:

- a) La inasistencia injustificada a tres (03) sesiones consecutivas o alternadas del Pleno en un período de tres (3) meses.
- b) El dejar de ser representante de su organización por retiro de la representación acordada por su organización de origen.
- c) El impedimento legal sobreviniente determinado por Resolución Judicial firme.
- d) La enfermedad física o mental debidamente comprobada que inhabilita para el ejercicio de cargo.
- e) El vencimiento del plazo establecido para el ejercicio del cargo sin renovación.
- f) La muerte.

**Artículo 19.-** La Secretaría Técnica del Consejo es el órgano de asistencia técnica y administrativa del Consejo, está a cargo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo y sus funciones son:

- a) Dirigir y coordinar los servicios administrativos y técnicos del Consejo.
- b) Asistir, con voz pero sin voto, a las sesiones del Pleno y de las comisiones técnicas.
- c) Extender las actas de las sesiones para que sean aprobadas por el Pleno.
- d) Velar por el cumplimiento de los acuerdos del Consejo.

- e) Solicitar al Pleno del Consejo, por iniciativa propia o a pedido de las partes, autorización para grabar determinadas sesiones, cuyos contenidos serán de carácter reservado, a fin de facilitar el desarrollo de sus funciones.
- f) Archivar y custodiar la documentación del Consejo.
- g) Servir de enlace permanente con las instituciones públicas y privadas para el cumplimiento de las funciones del Consejo.
- h) Las demás que señale el Pleno.

**Artículo 20.-** Para el desarrollo de sus funciones técnicas y administrativas la Secretaría Técnica puede contar con la colaboración financiera y técnica de otros organismos nacionales e internacionales.

**Artículo 21.-** Todas las situaciones no previstas expresamente en este capítulo son resueltas por consenso en el Pleno. En el caso de no alcanzar consenso, se requiere mayoría simple. En caso de empate, el Presidente tiene el voto dirimente.

## CAPÍTULO II

### DE LOS CONSEJOS REGIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Artículo 22.-** En los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los representantes de los empleadores de la región, a que se refiere el inciso d) del artículo 13 de la Ley son: uno (1) propuesto por la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), uno (1) propuesto por las Cámaras de Comercio de cada jurisdicción, uno (1) propuesto por la Cámara Nacional de Comercio, Producción, Turismo y Servicios – Perú cámaras y uno (1) propuesto por la Confederación Nacional de Organizaciones de las MYPE.

En caso no exista Cámara de Comercio en la región, la propuesta correspondiente la efectúa la Cámara Nacional de Comercio, Producción, Turismo y Servicios – Perú cámaras.

Los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo gozan de autonomía para elaborar su propio reglamento interno de funcionamiento, conforme lo regulado por el presente Reglamento y el artículo 14 de la Ley.

Los Consejos Regionales deberán elaborar informes de gestión y actividades que deberán enviar al Consejo Nacional de Seguridad y Salud del Trabajo en noviembre de cada año. (\*)

(\*) Conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2014-TR, publicado el 09 de agosto de 2014.

## TÍTULO IV

### SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### CAPÍTULO I

##### PRINCIPIOS

**Artículo 23.-** Los empleadores que tienen implementados sistemas integrados de gestión o cuentan con certificaciones internacionales en seguridad y salud en el trabajo deben verificar que éstas cumplan, como mínimo, con lo señalado en la Ley, el presente Reglamento y demás normas aplicables.

**Artículo 24.-** El empleador debe implementar mecanismos adecuados, que permitan hacer efectiva la participación activa de los trabajadores y sus organizaciones sindicales en todos los aspectos a que hace referencia el artículo 19 de la Ley.

#### CAPÍTULO II

### POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Artículo 25.-** El empleador debe implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado en la Ley y en el presente Reglamento, en función del tipo de empresa u organización, nivel de exposición a peligros y riesgos, y la cantidad de trabajadores expuestos.

Los empleadores pueden contratar procesos de acreditación de sus 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.

En el caso de la micro y pequeña empresa, la Autoridad Administrativa de Trabajo establece medidas especiales de asesoría para la implementación de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

#### CAPÍTULO III

### ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Artículo 26.-** El empleador está obligado a:

- a) Garantizar que la seguridad y salud en el trabajo sea una responsabilidad conocida y aceptada en todos los niveles de la organización.
- b) Definir y comunicar a todos los trabajadores, cuál es el departamento o área que identifica, evalúa o controla los peligros y riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- c) Disponer de una supervisión efectiva, según sea necesario, para asegurar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- d) Promover la cooperación y la comunicación entre el personal, incluidos los trabajadores, sus representantes y las organizaciones sindicales, a fin de aplicar los elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización en forma eficiente.
- e) Cumplir los principios de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo señalados en el artículo 18 de la Ley y en los programas voluntarios sobre seguridad y salud en el trabajo que adopte el empleador.
- f) Establecer, aplicar y evaluar una política y un programa en materia de seguridad y salud en el trabajo con objetivos medibles y trazables.
- g) Adoptar disposiciones efectivas para identificar y eliminar los peligros y los riesgos relacionados con el trabajo y promover la seguridad y salud en el trabajo.
- h) Establecer los programas de prevención y promoción de la salud y el sistema de monitoreo de su cumplimiento.
- i) Asegurar la adopción de medidas efectivas que garanticen la plena participación de los trabajadores y de sus representantes en la ejecución de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y en los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- j) Proporcionar los recursos adecuados para garantizar que las personas responsables de la seguridad y salud en el trabajo, incluido el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, puedan cumplir los planes y programas preventivos establecidos.

**Artículo 26 A.-** La contratación de una empresa especializada para la gestión, implementación, monitoreo y cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias sobre seguridad y salud en el trabajo, no libera a la empresa principal de su obligación de acreditar ante la autoridad competente el cumplimiento de dichas obligaciones. No podrá ser objeto de tercerización a través de la contratación de una empresa especializada, la participación del empleador en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y, en su caso, en los

Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cuando se contrate a una empresa especializada para los efectos señalados en el párrafo anterior, la empresa principal debe comunicar oportunamente a todos sus trabajadores de esta contratación; precisando las responsabilidades que específicamente serán asumidas por la empresa contratada y la persona responsable para atender y brindar información sobre la materia.

Sin perjuicio de ello, deberá asegurar un medio de comunicación directo con los trabajadores y la empresa principal para la atención de materias de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa especializada se encuentra obligada a facilitar el cumplimiento de las funciones del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo y, en su caso, de los Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo. (\*)

(\*) Artículo incorporado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 006-2014-TR, publicado el 09 de agosto de 2014.

**Artículo 27.-** El empleador, en cumplimiento del deber de prevención y del artículo 27 de la Ley, garantiza que los trabajadores sean capacitados en materia de prevención.

La formación debe estar centrada:

- 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.
- 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.

La Autoridad Administrativa de Trabajo brinda servicios gratuitos de formación en seguridad y salud en el trabajo; estas capacitaciones son consideradas como válidas para efectos del cumplimiento del deber de capacitación a que alude el artículo 27 de la Ley. (\*)

(\*) Párrafo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2014-TR, publicado el 09 de agosto de 2014.

**Artículo 28.-** La capacitación, cualquiera que sea su modalidad, debe realizarse dentro de la jornada de trabajo. La capacitación puede ser impartida directamente

por el empleador, mediante terceros o por la Autoridad Administrativa de Trabajo. En ningún caso el costo de la capacitación recae sobre los trabajadores. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2014-TR, publicado el 09 de agosto de 2014.

**Artículo 29.-** 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.

En el caso del Sector Público las acciones de capacitación se realizan en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1025, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Reglamento.

**Artículo 30.-** En el caso del inciso c) del artículo 35 de la Ley, las recomendaciones deben considerar los riesgos en el centro de trabajo y particularmente aquellos relacionados con el puesto o función, a efectos de que el trabajador conozca de manera fehaciente los riesgos a los que está expuesto y las medidas de protección y prevención que debe adoptar o exigir al empleador.

Cuando en el contrato de trabajo no conste por escrito la descripción de las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo, éstas deberán entregarse en forma física o digital, a más tardar, el primer día de labores.

**Artículo 31.-** Las facilidades económicas y licencias con goce de haber a que hace referencia el inciso d) del artículo 35 de la Ley, cubren 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 aquella.

La licencia con goce de haber se entiende otorgada 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.

**Artículo 32.-** La documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que debe exhibir el 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.

**Artículo 33.-** Los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son:

- a) Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas.
- b) Registro de exámenes médicos ocupacionales.
- c) Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.
- d) Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.
- e) Registro de estadísticas de seguridad y salud.
- f) Registro de equipos de seguridad o emergencia.
- g) Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.

- h) Registro de auditorías.

Los registros a que se refiere el párrafo anterior deberán contener la información mínima establecida en los formatos que aprueba el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Resolución Ministerial.

**Artículo 34.-** En los casos de empleadores de intermediación o tercerización, el empleador usuario o principal también debe implementar los registros a que refiere el inciso a) del artículo precedente para el caso de los trabajadores en régimen de intermediación o tercerización, así como 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.

En el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) y las entidades o empresas que no realicen actividades de alto riesgo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece un sistema simplificado de documentos y registros según lo previsto en la Resolución Ministerial N° 085-2013-TR y normas modificatorias.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece formatos referenciales para los documentos y registros referidos en los artículos 32 y 33 del presente Reglamento; los que pueden ser llevados por el empleador en medios físicos o digitales. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2014-TR, publicado el 09 de agosto de 2014.*

**Artículo 35.-** El registro de enfermedades ocupacionales debe conservarse por un período de veinte (20) años; los registros de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos por un periodo de diez (10) años posteriores al suceso; y los demás registros por un periodo de cinco (5) años posteriores al suceso.

Para la exhibición a que hace referencia el artículo 88 de la Ley, el empleador cuenta con un archivo activo donde figuran los eventos de los últimos doce (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 párrafo precedente. 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 doce (12) meses a que se refiere el artículo 88 de la Ley, debe otorgar un plazo razonable para que el empleador presente dicha información.

**Artículo 36.-** 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.

**Artículo 37.-** 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.

#### CAPÍTULO IV

##### DEL COMITÉ O SUPERVISOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Artículo 38.-** El empleador debe asegurar, cuando corresponda, el establecimiento y el funcionamiento efectivo de un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el reconocimiento de los representantes de los trabajadores y facilitar su participación.

**Artículo 39.-** El empleador que tenga menos de veinte (20) trabajadores debe garantizar que la elección del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo se realice por los trabajadores.

**Artículo 40.-** El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene por objetivos promover la salud y seguridad en el trabajo, asesorar y vigilar el cumplimiento de lo dispuesto por el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa nacional, favoreciendo el bienestar laboral y apoyando el desarrollo del empleador.

**Artículo 41.-** El Comité o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollan sus funciones con sujeción a lo señalado en la Ley y en el presente Reglamento, no están facultados a realizar actividades con fines distintos a la prevención y protección de la seguridad y salud.

**Artículo 42.-** 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:
  - r.1) El accidente mortal o el incidente peligroso, de manera inmediata.
  - r.2) La investigación de cada accidente mortal y medidas correctivas adoptadas dentro de los diez (10) días de ocurrido.
  - r.3) Las estadísticas trimestrales de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales.
  - r.4) 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.

**Artículo 43.-** El número de personas que componen el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es definido por acuerdo de partes no pudiendo ser menor de cuatro (4) ni mayor de doce (12) miembros. Entre otros criterios, se podrá considerar el nivel de riesgo y el número de trabajadores.

A falta de acuerdo, el número de miembros del Comité no es menor de seis (6) en los empleadores con más de cien (100) trabajadores, agregándose al menos a dos (2) miembros por cada cien (100) trabajadores adicionales, hasta un máximo de doce (12) miembros.

**Artículo 44.-** 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 coordina y apoya las actividades de los Subcomités o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso.

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.

**Artículo 45.-** El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo realiza sus actividades en coordinación con el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Artículo 46.-** 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.

**Artículo 47.-** Para ser integrante del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo se requiere:

- a) Ser trabajador del empleador.
- b) Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo.
- c) 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.

**Artículo 48.-** El empleador conforme lo establezca su estructura organizacional y jerárquica designa a sus representantes, titulares y suplentes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre el personal de dirección y confianza.

**Artículo 49.-** Los trabajadores eligen a sus representantes, titulares y suplentes, ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, con excepción del personal de dirección y de confianza. Dicha elección se realiza mediante votación secreta y directa. Este proceso electoral está a cargo de la organización sindical mayoritaria, en concordancia con lo señalado en el artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR. En su defecto, está a cargo de la organización sindical que afilie el mayor número de trabajadores en la empresa o entidad empleadora.

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.

El acto de elección deberá registrarse en un acta que se incorpora en el Libro de Actas respectivo. Una copia del acta debe constar en el Libro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La nominación de los candidatos debe efectuarse quince (15) días hábiles antes de la convocatoria a elecciones, a fin de verificar que éstos cumplan con los requisitos legales.

**Artículo 50.-** La convocatoria a la instalación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo corresponde al empleador. Dicho acto se lleva a cabo en el local de la empresa, levantándose el acta respectiva.

**Artículo 51.-** El acto de constitución e instalación; así como, toda reunión, acuerdo o evento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben ser asentados en un Libro de Actas, exclusivamente destinado para estos fines.

**Artículo 52.-** El Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo debe llevar un registro donde consten los acuerdos adoptados con la máxima autoridad de la empresa o empleador.

**Artículo 53.-** En la constitución e instalación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se levanta un acta que debe contener la siguiente información mínima:

- a) Nombre del empleador;
- b) Nombres y cargos de los miembros titulares;
- c) Nombres y cargos de los miembros suplentes;
- d) Nombre y cargo del observador designado por la organización sindical, en aplicación del artículo 29 de la Ley, de ser el caso;
- e) Lugar, fecha y hora de la instalación; y,
- f) Otros de importancia.

**Artículo 54.-** El empleador debe garantizar el cumplimiento de los acuerdos adoptados por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Artículo 55.-** El Comité o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo pueden solicitar asesoría de la Autoridad Competente para resolver los problemas relacionados con la prevención de riesgos, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 60 del presente Decreto Supremo.

**Artículo 56.-** El Comité está conformado por:

- a) El Presidente, que es elegido por el propio Comité, entre los representantes.
- b) El Secretario, que es el responsable de los Servicios de Seguridad y Salud en

el Trabajo o uno de los miembros del Comité elegido por consenso.

- c) Los miembros, quienes son los demás integrantes del Comité designados de acuerdo a los artículos 48 y 49 del presente Reglamento.

**Artículo 57.-** El Presidente es el encargado de convocar, presidir y dirigir las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como facilitar la aplicación y vigencia de los acuerdos de éste. Representa al comité ante el empleador.

**Artículo 58.-** El Secretario está encargado de las labores administrativas del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Artículo 59.-** Los miembros, entre otras funciones señaladas en el presente Reglamento, aportan iniciativas propias o del personal del empleador para ser tratadas en las sesiones y son los encargados de fomentar y hacer cumplir las disposiciones o acuerdos tomados por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Artículo 60.-** El Comité o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo pueden solicitar a la autoridad competente la información y asesoría técnica que crean necesaria para cumplir con sus fines.

Asimismo, podrán recurrir a profesionales con competencias técnicas en seguridad y salud en el trabajo, en calidad de consejeros.

**Artículo 61.-** El observador a que hace referencia el artículo 29 de la Ley, podrá participar en las reuniones del Comité, y tendrá las siguientes facultades:

- a) Asistir, sin voz ni voto, a las reuniones del Comité;
- b) Solicitar información al Comité, a pedido de las organizaciones sindicales que representan, sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y;
- c) 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.

**Artículo 62.-** El mandato de los representantes de los trabajadores o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo dura un (1) año como mínimo y dos (2) años como máximo. Los representantes del empleador ejercerán el mandato por plazo que éste determine.

**Artículo 63.-** El cargo de miembro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo vaca por alguna de

las siguientes causales:

- a) Vencimiento del plazo establecido para el ejercicio del cargo, en el caso de los representantes de los trabajadores y del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Inasistencia injustificada a tres (3) sesiones consecutivas del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o a cuatro (4) alternadas, en el lapso de su vigencia.
- c) Enfermedad física o mental que inhabilita para el ejercicio del cargo.
- d) Por cualquier otra causa que extinga el vínculo laboral.

**Artículo 64.-** Los cargos vacantes son suplidos por el representante alterno correspondiente, hasta la conclusión del mandato.

En caso de vacancia del cargo de Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser cubierto a través de la elección por parte de los trabajadores.

**Artículo 65.-** El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando la magnitud de la organización del empleador lo requiera, puede crear comisiones técnicas para el desarrollo de tareas específicas, tales como, la investigación de accidentes de trabajo, el diseño del programa de capacitación, la elaboración de procedimientos, entre otras. La composición de estas comisiones es determinada por el Comité.

**Artículo 66.-** Los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo deben recibir capacitaciones especializadas en seguridad y salud en el trabajo a cargo del empleador, adicionales a las referidas en el inciso b) del artículo 35 de la Ley. Estas capacitaciones deberán realizarse dentro de la jornada laboral.

**Artículo 67.-** Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se realizan dentro de la jornada de trabajo. El lugar de reuniones debe ser proporcionado por el empleador y debe reunir las condiciones adecuadas para el desarrollo de las sesiones.

**Artículo 68.-** El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se reúne en forma ordinaria una vez por mes, en día previamente fijado. En forma extraordinaria, el Comité se reúne a convocatoria de su Presidente, a solicitud de al menos dos (2) de sus miembros, o en caso de ocurrir un accidente mortal.

**Artículo 69.-** El quórum mínimo para sesionar del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es la mitad más uno de sus integrantes. Caso contrario, dentro de los ocho (8) días subsiguientes, el Presidente cita a nueva reunión, la cual se

lleva a cabo con el número de asistentes que hubiere, levantándose en cada caso el acta respectiva.

**Artículo 70.-** El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo procura que los acuerdos sean adoptados por consenso y no por el sistema de votación. En el caso de no alcanzar consenso, se requiere mayoría simple. En caso de empate, el Presidente tiene el voto dirimente.

**Artículo 71.-** Al término de cada sesión se levanta la respectiva acta que será asentada en el correspondiente Libro de Actas. Una copia de ésta se entrega a cada uno de los integrantes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y a la máxima instancia de gerencia o decisión del empleador.

**Artículo 72.-** Anualmente el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo redactan un informe resumen de las labores realizadas.

**Artículo 73.-** Los miembros trabajadores del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo gozan de licencia con goce de haber por treinta (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. Para efectos de lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley, los días de licencia o su fracción se consideran efectivamente laborados para todo efecto legal.

Entiéndase que en el caso de los Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo, la autorización previa requerida para el uso de licencia con goce de haber o su ampliación referida en el artículo 32 de la Ley, es otorgada por el empleador que, por tener menos de veinte (20) trabajadores a su cargo, no está obligado a contar con Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La protección contra el despido incausado opera desde que se produzca la convocatoria a elecciones y hasta seis (6) meses después del ejercicio de su función como representante ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2014-TR, publicado el 09 de agosto de 2014.

## CAPÍTULO V

### DEL REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Artículo 74.-** Los empleadores con veinte (20) o más trabajadores deben elaborar su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, el que debe contener la siguiente estructura mínima:

- a) Objetivos y alcances.
- b) Liderazgo, compromisos y la política de seguridad y salud.
- c) 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.
- d) Estándares de seguridad y salud en las operaciones.
- e) Estándares de seguridad y salud en los servicios y actividades conexas.
- f) Preparación y respuesta a emergencias.

**Artículo 75.-** El empleador debe poner en conocimiento de todos los trabajadores, mediante medio físico o digital, bajo cargo, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus posteriores modificatorias. Esta obligación se extiende a los trabajadores en régimen 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.

## CAPÍTULO VI

### PLANIFICACIÓN Y APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Artículo 76.-** Cuando el artículo 37 de la Ley hace referencia a la legislación y otros dispositivos legales pertinentes comprende a todas las normas nacionales generales y sectoriales en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como, a las normas internacionales ratificadas. También se incluyen las disposiciones en la materia acordadas por negociación colectiva, de ser el caso.

**Artículo 77.-** La evaluación inicial de riesgos debe realizarse en cada puesto de trabajo del empleador, por personal competente, en consulta con los trabajadores y sus representantes ante el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta evaluación debe considerar las condiciones de trabajo existentes o previstas, así como la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe, por sus características personales o estado de salud conocido, sea especialmente sensible a alguna de dichas condiciones.

Adicionalmente, la evaluación inicial debe:

- a) Identificar la legislación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, las guías nacionales, las directrices específicas, los programas voluntarios de seguridad y salud en el trabajo y otras disposiciones que

haya adoptado la organización.

- b) Identificar los peligros y evaluar los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o con la organización del trabajo.
- c) Determinar si los controles previstos o existentes son adecuados para eliminar los peligros o controlar riesgos.
- d) Analizar los datos recopilados en relación con la vigilancia de la salud de los trabajadores.

**Artículo 78.-** El resultado de la evaluación inicial o línea de base debe:

- a) Estar documentado.
- b) Servir de base para adoptar decisiones sobre la aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- c) Servir de referencia para evaluar la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

## CAPÍTULO VII

### PLANIFICACIÓN, DESARROLLO Y APLICACIÓN

**Artículo 79.-** La planificación debe permitir que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo contribuya:

- a) A cumplir, como mínimo, las disposiciones legales vigentes.
- b) A fortalecer los componentes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- c) A mejorar continuamente los resultados de la seguridad y salud en el trabajo.

**Artículo 80.-** El empleador planifica e implementa 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. Las disposiciones en materia de planificación deben incluir:

- a) 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;

- b) 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 deben hacerse;
- c) La selección de criterios de medición para confirmar que se han alcanzado los objetivos señalados; y,
- d) La dotación de recursos adecuados, incluidos recursos humanos y financieros, y la prestación de apoyo técnico.

**Artículo 81.-** 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:

- a) Específicos para la organización, apropiados y conformes con su tamaño y con la naturaleza de las actividades.
- b) 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.
- c) Focalizados en la mejora continua de la protección de los trabajadores para conseguir resultados óptimos en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- d) Documentados, comunicados a todos los cargos y niveles pertinentes de la organización.
- e) Evaluados y actualizados periódicamente.

**Artículo 82.-** El empleador debe identificar los peligros y evaluar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en forma periódica, de conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la Ley. Las medidas de prevención y protección deben aplicarse de conformidad con el artículo 50 de la Ley.

La identificación se realiza en consulta con los trabajadores, con la organización sindical o el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, según el caso.

**Artículo 83.-** El empleador debe adoptar las siguientes disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante situaciones de emergencia y accidentes de trabajo:

- a) Garantizar información, medios de comunicación interna y coordinación necesarios a todas las personas en situaciones de emergencia en el lugar de trabajo.

- b) Proporcionar información y comunicar a las autoridades competentes, a la vecindad y a los servicios de intervención en situaciones de emergencia.
- c) 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.
- d) 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.

**Artículo 84.-** El empleador debe contar con procedimientos a fin de garantizar que:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Se adopten disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de utilizar los bienes y servicios mencionados.

## CAPITULO VIII

### EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Artículo 85.-** 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 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.

**Artículo 86.-** El empleador debe considerar la posibilidad de recurrir a mediciones, cualitativas y cuantitativas, adecuadas a las necesidades de la organización. Estas mediciones deben:

- a) 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.

- b) Fortalecer el proceso de evaluación de la organización a fin de cumplir con el objetivo de la mejora continua.

**Artículo 87.-** La supervisión y la medición de los resultados deben:

- a) 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.
- b) Incluir una supervisión y no basarse exclusivamente en estadísticas sobre accidentes del trabajo y enfermedades ocupacionales.
- c) Prever el intercambio de información sobre los resultados de la seguridad y salud en el trabajo.
- d) Aportar información para determinar si las medidas ordinarias de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y demuestran ser eficaces.
- e) 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.

**Artículo 88.-** 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 y/o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el apoyo de personas competentes y la participación de los trabajadores y sus representantes.

## CAPÍTULO IX

### ACCIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA

**Artículo 89.-** La vigilancia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo realizada por el empleador debe:

- a) Evaluar la estrategia global del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para determinar si se alcanzaron los objetivos previstos.
- b) 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.
- c) 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.

- d) 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.
- e) Presentar los antecedentes necesarios al empleador, incluida información sobre la determinación de las prioridades para una planificación útil y de una mejora continua.
- f) Evaluar los progresos para el logro de los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo y en las medidas correctivas.
- g) Evaluar la eficacia de las actividades de seguimiento en base a la vigilancia realizada en periodos anteriores.

**Artículo 90.-** La revisión del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo se realiza por lo menos una (1) vez al año. El alcance de la revisión debe definirse según las necesidades y riesgos presentes.

**Artículo 91.-** Las conclusiones del examen realizado por el empleador deben registrarse y comunicarse:

- a) 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.
- b) Al Comité o al Supervisor de seguridad y salud del trabajo, los trabajadores y la organización sindical.

## TÍTULO V

### DERECHOS Y OBLIGACIONES

#### CAPÍTULO I

#### DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

**Artículo 92.-** La asignación de puestos de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 51 de la Ley, debe considerar los factores que pueden afectar a los trabajadores con relación a la función reproductiva. Asimismo, cuando la trabajadora se encuentre en periodo de gestación o lactancia se deberá cumplir con lo estipulado en las normas respectivas.

**Artículo 93.-** El desplazamiento a que hace referencia el artículo 54 de la

Ley comprende todo desplazamiento 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. No se incluye el desplazamiento entre el domicilio del trabajador al lugar de trabajo y viceversa, salvo que ello esté contemplado en una norma sectorial por la naturaleza de la actividad, sea una condición de trabajo o el desplazamiento se realice en un medio de transporte brindado por el empleador, de forma directa o a través de terceros.

**Artículo 94.-** Para efecto de lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley, la imputación de la responsabilidad al empleador por incumplimiento de su deber de prevención requiere que se acredite que la causa determinante del daño es consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador y del incumplimiento por parte del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

**Artículo 95.-** 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.

**Artículo 96.-** En caso el trabajador recurra a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la realización de la investigación a que se refiere el artículo 58 de la Ley, ésta se tramitará ante la Inspección del Trabajo y se requerirá el apoyo técnico de los servicios competentes del Ministerio de Salud o de peritos especializados.

**Artículo 97.-** Con relación a los equipos de protección personal, adicionalmente a lo señalado en el artículo 60 de la Ley, éstos deben atender a las medidas antropométricas del trabajador que los utilizará.

**Artículo 98.-** Conforme a lo dispuesto en el artículo 62 de la Ley, las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y las capacitaciones programadas por el empleador en virtud de la Ley, deben llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo. Las reuniones y capacitaciones realizadas fuera de jornada de trabajo se remuneran conforme a la ley de la materia.

**Artículo 99.-** La interrupción de las actividades en caso de inminente peligro previsto en el artículo 63 de la Ley no debe originar perjuicio económico al trabajador, salvo que ésta se deba a caso fortuito o fuerza mayor, en cuyo caso es de aplicación el artículo 15 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**Artículo 100.-** En función a lo previsto en el artículo 66 de la Ley, durante el período de gestación son de aplicación las normas pertinentes. 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.

**Artículo 101.-** El empleador debe realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del artículo 49 de la Ley, acorde a las labores desempeñadas por el trabajador en su récord histórico en la organización, dándole énfasis a los riesgos a los que estuvo expuesto a lo largo de desempeño laboral. Los exámenes médicos deben ser realizados respetando lo dispuesto en los Documentos Técnicos de la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores expedidos por el Ministerio de Salud.

Respecto a los exámenes médicos ocupacionales comprendidos en el literal d) del artículo 49 de la Ley:

- a) Los exámenes médicos ocupacionales se practican cada dos (2) años. En el caso de nuevos trabajadores se tendrá en cuenta su fecha de ingreso, para el caso de los trabajadores con vínculo vigente se tomará en cuenta la fecha del último examen médico ocupacional practicado por su empleador.
- b) Los trabajadores o empleadores podrán solicitar, al término de la relación laboral, la realización de un examen médico ocupacional de salida.

La obligación del empleador de efectuar exámenes médicos ocupacionales de salida establecida por el artículo 49 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se genera al existir la solicitud escrita del trabajador.

- c) Los estándares anteriores no se aplican a las empresas que realizan

actividades de alto riesgo, conforme lo establece el inciso d) del artículo 49 de la Ley, las cuales deberán cumplir con los estándares mínimos de sus respectivos Sectores.

d) En ningún caso el costo del examen médico será asumido por el trabajador.

Asimismo, el Ministerio de Salud pública los precios referenciales de las pruebas y exámenes auxiliares que realizan las empresas registradas que brindan servicios de apoyo al médico ocupacional. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 016-2016-TR, publicado el 23 de diciembre de 2016.

**Artículo 102.-** De acuerdo a lo previsto en el artículo 71 de la Ley, los resultados de los exámenes médicos deben ser informados al trabajador únicamente por el médico del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien le hará entrega del informe escrito debidamente firmado.

Al tratarse de una información de carácter confidencial, el médico informa al empleador las condiciones generales del estado de salud de los trabajadores, con el objetivo de diseñar medidas de prevención adecuadas.

**Artículo 103.-** De conformidad con el artículo 56 de la Ley, 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 patologías clínicas como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, músculos esqueléticos, mentales, entre otras.

La sintomatología clínica debe sustentarse en un certificado médico emitido por centros médicos o profesionales médicos debidamente calificados.

**Artículo 104.-** En el caso que existan cambios en las operaciones y procesos, conforme al supuesto del artículo 70 de la Ley, las consultas que se hayan realizado se acreditan con las encuestas aplicadas a los trabajadores o las actas de las asambleas informativas realizadas por el empleador y el Comité de Supervisor, según corresponda.

## CAPÍTULO II

### DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

**Artículo 105.-** Se considera acto de hostilidad a toda acción que, careciendo de causa objetiva o razonable, impide u obstaculiza de cualquier forma el desarrollo de las funciones que corresponden a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o a los Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Artículo 106.-** Una vez remitidos los aportes o sugerencias previstas en los artículos 74, 75 y 78 de la Ley, los empleadores deben dar respuesta por escrito a dicha comunicación, señalando las medidas a adoptar o la justificación de la negativa.

**Artículo 107.-** En el caso del inciso e) del artículo 79 de la Ley, se precisa que los exámenes médicos son aquellos expresamente catalogados como obligatorios, según las normas expedidas por el Ministerio de Salud. La negativa por parte del trabajador a someterse a exámenes no obligatorios no podrá considerarse como falta sujeta a sanción por parte del empleador, con excepción de aquellos exámenes exigidos por normas internas de la organización en el caso de tratarse de actividades de alto riesgo. En este caso las normas internas deben estar debidamente fundamentadas y previamente a su aprobación ser puestas en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor.

**Artículo 108.-** Previo al traslado a que hace referencia el artículo 76 de la Ley, el empleador debe asegurarse que el trabajador cuenta con información y competencias suficientes para desarrollar de manera segura y sana su labor; en caso contrario, deberá proceder a la capacitación respectiva previo al inicio de las labores.

**Artículo 109.-** En el Reglamento Interno de Trabajo se establecerán las sanciones por el incumplimiento de los trabajadores de alguna de las obligaciones a que hace referencia el artículo 79 de la Ley, en base a criterios de objetividad y proporcionalidad a la falta cometida.

En el caso de las entidades públicas, el incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley y el presente reglamento constituyen faltas disciplinarias que serán procesadas y sancionadas conforme al régimen laboral correspondiente al infractor.

## TÍTULO VI

### NOTIFICACIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

**Artículo 110.-** La notificación a que se refiere el artículo 82 de la Ley debe realizarse en los plazos siguientes:

#### a) Empleadores:

- Los Accidentes de Trabajo Mortales y los Incidentes Peligrosos: dentro del plazo máximo de veinticuatro (24) horas de ocurridos.

**b) 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.

Los empleadores tienen un deber de colaboración con los centros médicos asistenciales, relativo a facilitar información a su disposición, que sea necesaria para que estos últimos cumplan con la notificación a su cargo.

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, prevista en el literal c) del artículo 82 de la Ley, será efectuada en aquellos casos específicos que sean solicitados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 012-2014-TR, publicado el 31 de octubre de 2014.

**Artículo 111.-** Dentro de los plazos establecidos en el artículo precedente, los empleadores y centros médicos asistenciales deben cumplir con la obligación de notificar los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, según corresponda, mediante el empleo del Sistema Informático de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales, aplicativo electrónico puesto a disposición de los usuarios en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**Artículo 112.-** En aquellas zonas geográficas en las que no exista acceso a Internet, con carácter excepcional, la notificación de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales se efectúa por los empleadores y centros médicos asistenciales, según corresponda, mediante el empleo de los siguientes instrumentos:

- **Formulario 1:** para el cumplimiento de la obligación del empleador de notificar los 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.

Los referidos formularios son remitidos por los empleadores y los centros médicos asistenciales, en forma impresa y debidamente completados a la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de los plazos y términos establecidos en el presente Reglamento. (\*)

(\*) Formularios dejados sin efecto por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 012-2014-TR, publicado el 31 de octubre de 2014.

**Artículo 113.-** La Dirección de Promoción y Protección de los Derechos

Fundamentales y de la Seguridad y Salud en el Trabajo de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, o la que haga sus veces, constituye la instancia competente para recibir los formularios de notificación de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, a los que se ha hecho mención en el artículo 112 del presente Reglamento.

**Artículo 114.-** La información contenida en los formularios físicos presentados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo debe registrarse dentro de los cinco (05) días posteriores a su presentación, en el Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales, por la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales y de la Seguridad y Salud en el Trabajo de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, o la que hagan sus veces, bajo responsabilidad. Asimismo, las notificaciones recibidas en formularios físicos por las Zonas de Trabajo del ámbito Regional, serán sistematizadas por las respectivas Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, o la que hagan sus veces, a la que éstas corresponden.

El Director o Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de los Gobiernos Regionales, o el que haga sus veces, es el responsable por el cumplimiento de dichas disposiciones, debiendo adoptar las medidas administrativas, logísticas o de gestión necesarias para garantizar la sistematización oportuna de la información, dentro de los plazos previstos.

**Artículo 115.-** La Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo constituye el órgano técnico responsable de supervisar el cumplimiento, por parte de las instancias regionales, de la obligación de sistematizar la información notificada en los formularios físicos. Asimismo, coordinará con las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, o la que haga sus veces, la realización de campañas de orientación, información y difusión de las obligaciones contenidas en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y en la presente norma, con la finalidad de promover su adecuado cumplimiento.

**Artículo 116.-** Se considera cumplida la obligación de comunicación establecida en el artículo 83 de la Ley, 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.

## CAPÍTULO I

### RECOPIACIÓN Y PUBLICACIÓN DE ESTADÍSTICAS

**Artículo 117.-** La Oficina de Estadística de la Oficina General de Estadística

y Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el órgano técnico responsable de la elaboración del Boletín Estadístico Mensual al que hace referencia el artículo 90 de la Ley.

La Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo constituye el órgano técnico responsable de examinar la información en materia de registro y notificación de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, analizando la información proveniente del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales. Para dichos efectos, sistematiza la información contenida en el sistema informático en coordinación con la Oficina General de Estadística y Tecnología de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de manera previa a su difusión o publicación del Boletín Estadístico Mensual.

**Artículo 118.-** La Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo ejecuta las acciones necesarias para garantizar el cumplimiento de la normativa sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la formulación de políticas, la elaboración de normas y documentos técnicos; y mediante la aprobación, ejecución y supervisión de planes, programas o proyectos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para estos efectos utiliza la información contenida en el Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales.

## CAPÍTULO II

### INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDADES OCUPACIONALES E INCIDENTES PELIGROSOS

**Artículo 119.-** El Sistema de Inspección del Trabajo es responsable de ejecutar las acciones de fiscalización necesarias para cautelar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 92 de la Ley; respecto de los empleadores que tengan trabajadores sujetos al régimen laboral privado.

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.

**Artículo 120.-** De forma complementaria, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo coordina con la Dirección General de Inspección del Trabajo la incorporación de acciones de inspección con el contenido y enfoque adecuado a las políticas de promoción y protección en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Artículo 121.-** La Oficina General de Estadística y Tecnología de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el órgano responsable de supervisar la administración del Sistema Informático para la notificación de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, así como de garantizar su adecuado uso, mantenimiento y funcionalidad, brindando el asesoramiento técnico necesario a las áreas y usuarios del sistema.

**Artículo 122.-** Si como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional se produjera la muerte del trabajador, el centro médico asistencial público, privado, militar, policial o de seguridad social donde el trabajador es atendido, deberá notificar dicha circunstancia al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de ocurrido el hecho, mediante el empleo del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales o, excepcionalmente, mediante comunicación escrita remitida a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, o dependencia correspondiente a la localidad en la que se produzca el fallecimiento.

## TÍTULO VII

### DE LA SUPERVISIÓN, FISCALIZACIÓN Y SANCIÓN DE LAS ACTIVIDADES SECTORIALES

**Artículo 123.-** Conforme a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Final y la Primera y Séptima Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley, el Sistema de Inspección del Trabajo es competente para la supervisión, fiscalización y sanción por incumplimiento de las disposiciones

en materia de seguridad y salud en el trabajo en toda actividad, incluidas las actividades de minería y energía, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de Inspección del Trabajo, su reglamento y normas modificatorias.

En el caso del Sector Público, la atribución de supervisión y fiscalización de la Autoridad Administrativa de Trabajo se ejerce respecto de entidades públicas con trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada, sin perjuicio de la colaboración interinstitucional que podrá establecerse con la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el marco de las competencias señalada en el Decreto Legislativo N° 1023.

### DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

**Única.-** Las reglas previstas en el presente Reglamento para las micro y pequeñas empresas también serán aplicables a los empleadores comprendidos en la Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Decreto Legislativo N° 1086.

### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

**Primera.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo coordinará la expedición de las reglamentaciones sectoriales y la elaboración de instrumentos técnicos con los sectores competentes.

**Segunda.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR determinarán los mecanismos para la aplicación progresiva de lo establecido en la Ley y el presente Reglamento a las entidades públicas, atendiendo a su disponibilidad presupuestal, a las leyes especiales aplicables, así como a las consideraciones técnicas que correspondan.

**Tercera.-** Los empleadores continuarán llevando los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a los procedimientos vigentes, hasta que se aprueben los formatos a que se refiere el artículo 33 del Reglamento.

**Cuarta.-** Las auditorías a que hace referencia el artículo 43 de la Ley N° 29783 son obligatorias a partir del 1 de enero de 2015. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo regulará el registro y acreditación de los auditores autorizados, así como la periodicidad de éstas. Excepcionalmente hasta la entrada en vigencia del Registro de auditores autorizados, los empleadores del sector energía y minas deben ser auditados por quienes figuren en el Registro de Empresas Supervisoras del OSINERGMIN. (\*)

(\*) Disposición conforme a la modificación establecida por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 014-2013-TR.

**Quinta.-** A fin de determinar los criterios para establecer las cuantías indemnizatorias establecidas en el artículo 95 del presente Reglamento, se establece una Comisión Multisectorial. Las referidas indemnizaciones se harán efectivas luego de la expedición y publicación de la Resolución Ministerial a que el citado artículo hace referencia.

**Sexta.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo regula mediante normas complementarias lo pertinente para la aplicación de la Ley y el presente Reglamento, en el ámbito de sus competencias.

**Sétima.-** En tanto dure el proceso de implementación de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales y de la Seguridad y Salud en el Trabajo y de la Dirección de Inspección del Trabajo en las Direcciones o Gerencias Regionales, o los que hagan sus veces, en instancias regionales, las funciones asignadas a dichos órganos serán asumidas transitoriamente por la Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, o la que haga sus veces.

**Octava.-** La Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece un programa de capacitación dirigido a las micro y pequeña empresa. El programa de capacitación estará orientado a informar sobre los alcances de la Ley y el presente Reglamento y facilitar su implementación.

**Novena.-** Con la finalidad de dar aplicación a la nueva regulación sobre Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, los empleadores deben proceder a solicitar a la organización sindical, si la hubiera, que convoque elecciones dentro de los primeros treinta (30) días hábiles de publicado el presente Reglamento.

De no existir organización sindical, el empleador debe proceder a realizar dicha convocatoria dentro del plazo de treinta (30) días hábiles.

Los nuevos miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo inician sus funciones dentro de los primeros diez (10) días hábiles de finalizado el proceso de elección.

**Décima.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo gestionará la conformación de una Comisión Técnica Multisectorial para elaborar la propuesta que constituya el Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, dentro del plazo de ciento ochenta (180) días hábiles de publicado el presente Reglamento. La Comisión debe estar presidida por el Viceministro de Trabajo o quien éste designe y la Secretaría Técnica estará a cargo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Décimo Primera.-** La regulación de los servicios de seguridad y salud en el trabajo está a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en coordinación con el Ministerio de Salud.

El Ministerio de Salud debe crear el registro de los servicios de seguridad y salud en el trabajo y aprobar las guías de práctica clínica para el diagnóstico de las enfermedades ocupacionales. La publicación de los documentos referidos se realiza dentro de los ciento ochenta (180) días calendarios de publicado el presente Reglamento.

**Décimo Segunda.-** El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo deben instalarse dentro de los ciento ochenta (180) días calendario de publicado el presente Reglamento.

**Décimo Tercera.-** El primer informe anual del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo será elaborado en enero de 2013.

**Décimo Cuarta.-** Deróguense el Decreto Supremo N° 009-2005-TR, sus modificatorias, el Decreto Supremo N° 012-2010-TR y la Resolución Ministerial N° 148-2007-TR.

## GLOSARIO DE TÉRMINOS

Para efectos del contenido de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y el presente Reglamento se aplicarán las siguientes definiciones:

**Accidente de Trabajo (AT):** Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo.

Según su gravedad, los accidentes de trabajo con lesiones personales pueden ser:

**1. Accidente Leve:** Suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, que genera en el accidentado un descanso breve con retorno máximo al día siguiente a sus labores habituales.

**2. Accidente Incapacitante:** suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, da lugar a descanso, ausencia justificada al trabajo y tratamiento. Para fines estadísticos, no se tomará en cuenta el día de ocurrido el accidente. Según el grado de incapacidad los accidentes de trabajo pueden ser:

**2.1. Total Temporal:** cuando la lesión genera en el accidentado la imposibilidad de utilizar su organismo; se otorgará tratamiento médico hasta su plena recuperación.

**2.2. Parcial Permanente:** cuando la lesión genera la pérdida parcial de un miembro u órgano o de las funciones del mismo.

**2.3. Total Permanente:** cuando la lesión genera la pérdida anatómica o funcional total de un miembro u órgano; o de las funciones del mismo. Se considera a partir de la pérdida del dedo meñique.

**3. Accidente Mortal:** Suceso cuyas lesiones producen la muerte del trabajador. Para efectos estadísticos debe considerarse la fecha del deceso.

**Actividad:** Ejercicio u operaciones industriales o de servicios desempeñadas por el empleador, en concordancia con la normatividad vigente.

**Actividades, procesos, operaciones o labores de alto riesgo:** aquellas que impliquen una probabilidad elevada de ser la causa directa de un daño a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza. La relación de actividades calificadas como de alto riesgo será establecida por la autoridad competente.

**Actividades Insalubres:** Aquellas que generen directa o indirectamente perjuicios para la salud humana.

**Actividades Peligrosas:** Operaciones o servicios en las que el objeto de fabricar, manipular, expender o almacenar productos o sustancias es susceptible de originar riesgos graves por explosión, combustión, radiación, inhalación u otros modos de contaminación similares que impacten negativamente en la salud de las personas o los bienes.

**Auditoría:** Procedimiento sistemático, independiente y documentado para evaluar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se llevará a cabo de acuerdo a la regulación que establece el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**Autoridad Competente:** Ministerio, entidad gubernamental o autoridad pública encargada de reglamentar, controlar y fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales.

**Archivo Activo:** Es el archivo físico o electrónico donde los documentos se encuentra en forma directa y accesible a la persona que lo va a utilizar.

**Archivo Pasivo:** Es el archivo físico o electrónico donde los documentos no se encuentra en forma directa y accesible a la persona que lo va a utilizar.

**Capacitación:** Actividad que consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud.

**Causas de los Accidentes:** Son uno o varios eventos relacionados que concurren para generar un accidente. Se dividen en:

**1. Falta de control:** Son fallas, ausencias o debilidades administrativas en la conducción del empleador o servicio y en la fiscalización de las medidas de protección de la seguridad y salud en el trabajo.

**2. Causas Básicas:** Referidas a factores personales y factores de trabajo:

**2.1. Factores Personales.-** Referidos a limitaciones en experiencias, fobias y tensiones presentes en el trabajador.

**2.2. Factores del Trabajo.-** Referidos al trabajo, las condiciones y medio ambiente de trabajo: organización, métodos, ritmos, turnos de trabajo, maquinaria, equipos, materiales, dispositivos de seguridad, sistemas de mantenimiento, ambiente, procedimientos, comunicación, entre otros.

**3. Causas Inmediatas.-** Son aquellas debidas a los actos condiciones subestándares.

**3.1. Condiciones Subestándares:** Es toda condición en el entorno del trabajo que puede causar un accidente.

**3.2. Actos Subestándares:** Es toda acción o práctica incorrecta ejecutada por el trabajador que puede causar un accidente.

**Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es un órgano bipartito y paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por la legislación y la práctica nacional, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del empleador en materia de prevención de riesgos.

**Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo:** Son aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia en la generación de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición:

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás elementos materiales existentes en el centro de trabajo.

- La naturaleza, intensidades, concentraciones o niveles de presencia de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus

correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

- Los procedimientos, métodos de trabajo y tecnologías establecidas para la utilización o procesamiento de los agentes citados en el apartado anterior, que influyen en la generación de riesgos para los trabajadores.

- La organización y ordenamiento de las labores y las relaciones laborales, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales.

**Condiciones de salud:** Son el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

**Contaminación del ambiente de trabajo:** Es toda alteración o nocividad que afecta la calidad del aire, suelo y agua del ambiente de trabajo cuya presencia y permanencia puede afectar la salud, la integridad física y psíquica de los trabajadores.

**Contratista:** Persona o empresa que presta servicios remunerados a un empleador con especificaciones, plazos y condiciones convenidos.

**Control de riesgos:** Es el proceso de toma de decisiones basadas en la información obtenida en la evaluación de riesgos. Se orienta a reducir los riesgos a través de la propuesta de medidas correctivas, la exigencia de su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia.

**Cultura de seguridad o cultura de prevención:** Conjunto de valores, principios y normas de comportamiento y conocimiento respecto a la prevención de riesgos en el trabajo que comparten los miembros de una organización.

**Emergencia:** Evento o suceso grave que surge debido a factores naturales o como consecuencia de riesgos y procesos peligrosos en el trabajo que no fueron considerados en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

**Enfermedad profesional u ocupacional:** Es una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo.

**Empleador:** Toda persona natural o jurídica, privada o pública, que emplea a uno o varios trabajadores.

**Equipos de Protección Personal (EPP):** Son dispositivos, materiales e indumentaria personal destinados a cada trabajador para protegerlo de uno o varios riesgos presentes en el trabajo y que puedan amenazar su seguridad y salud. Los EPP son una alternativa temporal y complementaria a las medidas preventivas de carácter colectivo.

**Ergonomía:** Llamada también ingeniería humana. Es la ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y características de los trabajadores a fin de minimizar efectos negativos y mejorar el rendimiento y la seguridad del trabajador.

**Estándares de Trabajo:** Son los modelos, pautas y patrones establecidos por el empleador que contienen los parámetros y los requisitos mínimos aceptables de medida, cantidad, calidad, valor, peso y extensión establecidos por estudios experimentales, investigación, legislación vigente o resultado del avance tecnológico, con los cuales es posible comparar las actividades de trabajo, desempeño y comportamiento industrial. Es un parámetro que indica la forma correcta de hacer las cosas. El estándar satisface las siguientes preguntas: ¿Qué?, ¿Quién? y ¿Cuándo?

**Evaluación de riesgos:** Es el proceso posterior a la identificación de los peligros, que permite valorar el nivel, grado y gravedad de los mismos proporcionando la información necesaria para que el empleador se encuentre en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad, prioridad y tipo de acciones preventivas que debe adoptar.

**Exposición:** Presencia de condiciones y medio ambiente de trabajo que implica un determinado nivel de riesgo para los trabajadores.

**Gestión de la Seguridad y Salud:** Aplicación de los principios de la administración moderna a la seguridad y salud, integrándola a la producción, calidad y control de costos.

**Gestión de Riesgos:** Es el procedimiento que permite, una vez caracterizado el riesgo, la aplicación de las medidas más adecuadas para reducir al mínimo los riesgos determinados y mitigar sus efectos, al tiempo que se obtienen los resultados esperados.

**Identificación de Peligros:** Proceso mediante el cual se localiza y reconoce que existe un peligro y se definen sus características.

**Incidente:** Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios.

**Incidente Peligroso:** Todo suceso potencialmente riesgoso que pudiera causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o a la población.

**Inducción u Orientación:** Capacitación inicial dirigida a otorgar conocimientos e instrucciones al trabajador para que ejecute su labor en forma segura, eficiente y correcta. Se divide normalmente en:

- **Inducción General:** Capacitación al trabajador sobre temas generales como política, beneficios, servicios, facilidades, normas, prácticas, y el conocimiento del ambiente laboral del empleador, efectuada antes de asumir su puesto.

- **Inducción Específica:** Capacitación que brinda al trabajador la información y el conocimiento necesario que lo prepara para su labor específica.

**Investigación de Accidentes e Incidentes:** Proceso de identificación de los factores, elementos, circunstancias y puntos críticos que concurren para causar los accidentes e incidentes. La finalidad de la investigación es revelar la red de causalidad y de ese modo permite a la dirección del empleador tomar las acciones correctivas y prevenir la recurrencia de los mismos.

**Inspección:** Verificación del cumplimiento de los estándares establecidos en las disposiciones legales. Proceso de observación directa que acopia datos sobre el trabajo, sus procesos, condiciones, medidas de protección y cumplimiento de dispositivos legales en seguridad y salud en el trabajo.

**Lesión:** Alteración física u orgánica que afecta a una persona como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

**Lugar de trabajo:** Todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan su trabajo o adonde tienen que acudir para desarrollarlo.

Mapa de Riesgos: Puede ser:

- En el empleador u organización: Es un plano de las condiciones de trabajo, que puede emplear diversas técnicas para identificar y localizar los problemas y las acciones de promoción y protección de la salud de los trabajadores en la organización del empleador y los servicios que presta.

- A nivel Nacional: Compendio de información organizada y sistematizada geográficamente a nivel nacional subregional sobre las amenazas, incidentes o actividades que son valoradas como riesgos para la operación segura de una empresa u organización.

**Medidas Coercitivas:** Constituyen actos de intimidación, amenaza o amedrentamiento realizados al trabajador con la finalidad de desestabilizar el vínculo laboral.

**Medidas de prevención:** Las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo y que se encuentran dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores. Además, son medidas cuya implementación

constituye una obligación y deber de los empleadores.

**Observador:** Aquel miembro del sindicato mayoritario a que se refiere el artículo 29 de la Ley, que cuenta únicamente con las facultades señaladas en el artículo 61 del Reglamento.

**Peligro:** Situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipos, procesos y ambiente.

**Pérdidas:** Constituye todo daño o menoscabo que perjudica al empleador.

**Plan de Emergencia:** Documento guía de las medidas que se deberán tomar ante ciertas condiciones o situaciones de gran envergadura e incluye responsabilidades de personas y departamentos, recursos del empleador disponibles para su uso, fuentes de ayuda externas, procedimientos generales a seguir, autoridad para tomar decisiones, las comunicaciones e informes exigidos.

**Programa anual de seguridad y salud:** Conjunto de actividades de prevención en seguridad y salud en el trabajo que establece la organización, servicio o empresa para ejecutar a lo largo de un año.

**Prevención de Accidentes:** Combinación de políticas, estándares, procedimientos, actividades y prácticas en el proceso y organización del trabajo, que establece el empleador con el objetivo de prevenir los riesgos en el trabajo.

**Primeros Auxilios:** Protocolos de atención de emergencia a una persona en el trabajo que ha sufrido un accidente o enfermedad ocupacional.

**Proactividad:** Actitud favorable en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo con diligencia y eficacia.

**Procesos, Actividades, Operaciones, Equipos o Productos Peligrosos:** Aquellos elementos, factores o agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, mecánicos o psicosociales, que están presentes en el proceso de trabajo, según las definiciones y parámetros que establezca la legislación nacional y que originen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que los desarrollen o utilicen.

**Representante de los Trabajadores:** Trabajador elegido, de conformidad con la legislación vigente, para representar a los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Riesgo:** Probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daños a las personas, equipos y al ambiente.

**Riesgo Laboral:** Probabilidad de que la exposición a un factor o proceso

peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.

**Salud:** Es un derecho fundamental que supone un estado de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad o de incapacidad.

**Salud Ocupacional:** Rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades.

**Seguridad:** Son todas aquellas acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales.

**Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:** Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores mejorando, de este modo, su calidad de vida, y promoviendo la competitividad de los empleadores en el mercado.

**Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Conjunto de agentes y factores articulados en el ámbito nacional y en el marco legal de cada Estado que fomentan la prevención de los riesgos laborales y la promoción de las mejoras de las condiciones de trabajo, tales como la elaboración de normas, la inspección, la formación, promoción y apoyo, el registro de información, la atención y rehabilitación en salud y el aseguramiento, la vigilancia y control de la salud, la participación y consulta a los trabajadores, y que contribuyen, con la participación de los interlocutores sociales, a definir, desarrollar y evaluar periódicamente las acciones que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores y, en los empleadores, a mejorar los procesos productivos, promoviendo su competitividad en el mercado.

**Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Trabajador capacitado y designado por los trabajadores, en las empresas, organizaciones, instituciones o entidades públicas, incluidas las fuerzas armadas y policiales con menos de veinte (20) trabajadores.

**Trabajador:** Toda persona que desempeña una actividad laboral subordinada o autónoma, para un empleador privado o para el Estado.

**APRUEBAN LA NORMA BÁSICA DE ERGONOMÍA Y DE  
PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE RIESGO DISERGNÓMICO  
RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 375-2008-TR**

Lima, 28 de noviembre de 2008

VISTOS: El Oficio N° 2042-2008-MTPE/2 del Despacho del Vice Ministro de Trabajo, y el Oficio N° 899-2008-MTPE/2/12.4 de la Dirección de Protección del Menor y de la Seguridad y Salud en el Trabajo; y,

CONSIDERANDO:

Que, el literal o) del artículo 5 de la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el Sector Trabajo tiene como atribuciones definir, concertar, coordinar, dirigir, supervisar y evaluar la política de higiene y seguridad ocupacional, y establecer las normas de prevención y protección contra riesgos ocupacionales que aseguren la salud integral de los trabajadores, en aras del mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo;

Que, la Octava Disposición Transitoria del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que el Registro de Monitoreo de Agentes y Factores de Riesgo Disergonómico será obligatorio una vez que se apruebe el instrumento para el monitoreo de agentes y factores de riesgo disergonómico, por lo que se hace necesario contar con un procedimiento de evaluación de los aspectos ergonómicos;

Que, el Sector ha procedido a la elaboración de la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, con la finalidad que las empresas puedan aplicarlas en sus diferentes áreas y puestos de trabajo, así como a sus respectivas tareas, contribuyendo de esa forma al bienestar físico, mental y social del trabajador;

Que, en mérito a lo expuesto en los párrafos precedentes, es necesario

emitir el acto administrativo que apruebe la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, en cumplimiento de lo establecido en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2005-TR;

Con las visaciones del Vice Ministro de Trabajo y del Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los artículos 11 y 12 literal d) de su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR y sus modificatorias, y el artículo 25 numeral 8) de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aprobar la "Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico", en mérito a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución ministerial, que en anexo forma parte de la misma.

**Artículo 2.-** La Autoridad Administrativa de Trabajo es responsable de velar por el cumplimiento de la presente Norma.

**Artículo 3.-** El anexo de la presente Norma deberá ser registrada en el Portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, [www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe), dentro de los dos días siguientes de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de su cumplimiento la Oficina General de Estadística e Informática.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**JORGE ELISBAN VILLASANTE ARANÍBAR**  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**NOTA:** Este Anexo no ha sido publicado en el Diario Oficial "El Peruano", a solicitud del Ministerio de Justicia, ha sido enviado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Oficio N° 951-2009-MTPE/4, de fecha 19 de marzo de 2009.

**ANEXO 1****NORMA BÁSICA DE ERGONOMÍA Y DE PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE RIESGO DISERGNÓMICO****TÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES**

1. La Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico tiene por objetivo principal establecer los parámetros que permitan la adaptación de las condiciones de trabajo a las características físicas y mentales de los trabajadores con el fin de proporcionarles bienestar, seguridad y mayor eficiencia en su desempeño, tomando en cuenta que la mejora de las condiciones de trabajo contribuye a una mayor eficacia y productividad empresarial.

La presente Norma incluye los siguientes contenidos:

- \* Manipulación manual de cargas;
- \* Carga límite recomendada;
- \* Posicionamiento postural en los puestos de trabajo;
- \* Equipos y herramientas en los puestos de trabajo;
- \* Condiciones ambientales de trabajo;
- \* Organización del trabajo;
- \* Procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico; y,
- \* Matriz de identificación de riesgos disergonómicos.

La evaluación ergonómica, a partir del concepto amplio de bienestar y confort para la mejora de la productividad, deberá formar parte de los procesos preventivos en las empresas, cualquiera que sea su actividad.

2. Estas normas básicas de ergonomía tienen por objetivos específicos:

- \* Reconocer que los factores de riesgo disergonómico son un importante problema del ámbito de la salud ocupacional.
- \* Reducir la incidencia y severidad de los disturbios músculos esqueléticos relacionados con el trabajo.

\* Disminuir los costos por incapacidad de los trabajadores.

\* Mejorar la calidad de vida del trabajo.

\* Disminuir el absentismo de trabajo.

\* Aumentar la productividad de las empresas.

\* Involucrar a los trabajadores como participantes activos e íntegramente informados de los factores de riesgo disergonómico que puedan ocasionar disturbios músculo - esqueléticos.

\* Establecer un control de riesgos disergonómicos mediante un programa de ergonomía integrado al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

**TÍTULO II****GLOSARIO DE TÉRMINOS**

3. Para efectos de la presente Norma, se deberá entender por:

**3.1. Análisis de trabajo**

Es la metodología utilizada en ergonomía para describir las actividades con el propósito de conocer las demandas que implican y compararlas con las capacidades humanas.

**3.2. Carga**

Cualquier objeto susceptible de ser movido. Incluye, por ejemplo, la manipulación de personas (como los pacientes en un hospital) y la manipulación de animales en una granja o en una clínica veterinaria. Se considerarán también cargas los materiales que se manipulen, por ejemplo, por medio de una grúa u otro medio mecánico, pero que requieran aún del esfuerzo humano para moverlos o colocarlos en su posición definitiva.

**3.3. Carga de trabajo**

Es el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral.

**3.4. Carga física de trabajo**

Entendida como el conjunto de requerimientos físicos a los que la persona está expuesta a lo largo de su jornada laboral, y que de forma independiente o combinada, pueden alcanzar un nivel de intensidad, duración o frecuencia

suficientes para causar un daño a la salud a las personas expuestas.

### 3.5. Carga mental de trabajo

Es el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador, para hacer frente al conjunto de demandas que recibe en el curso de realización de su trabajo. Este factor valora la carga mental a partir de los siguientes indicadores:

\* Las presiones de tiempo: contempla a partir del tiempo asignado a la tarea, la recuperación de retrasos y el tiempo de trabajo con rapidez.

\* Esfuerzo de atención: este viene dado por una parte, por la intensidad o el esfuerzo de concentración o reflexión necesarias para recibir las informaciones del proceso y elaborar las respuestas adecuadas y por la constancia con que debe ser sostenido este esfuerzo. El esfuerzo de atención puede incrementarse en función de la frecuencia de aparición de incidentes y las consecuencias que pudieran ocasionarle durante el proceso por una equivocación del trabajador.

\* La fatiga percibida: la fatiga es una de las principales consecuencias que se desprende de una sobrecarga de las exigencias de la tarea.

\* El número de informaciones que se precisan para realizar la tarea y el nivel de complejidad de las mismas, son dos factores a considerar para determinar la sobrecarga; así se mide la cantidad de información manejada y la complejidad de esa información.

\* La percepción subjetiva de la dificultad que tiene para el trabajador su trabajo.

### 3.6. Ergonomía

Llamada también ingeniería humana, es la ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y limitaciones de los trabajadores, con el fin de minimizar el estrés y la fatiga y con ello incrementar el rendimiento y la seguridad del trabajador.

### 3.7. Factores de Riesgo Biopsicosociales

Se llaman así, a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con el ambiente, la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, así como al desarrollo del trabajo.

### 3.8. Factores de Riesgo Disergonómico

Es aquel conjunto de atributos de la tarea o del puesto, más o menos claramente definidos, que inciden en aumentar la probabilidad de que un sujeto, expuesto a ellos, desarrolle una lesión en su trabajo. Incluyen aspectos relacionados con la manipulación manual de cargas, sobreesfuerzos, posturas de trabajo, movimientos repetitivos.

### 3.9. Fatiga

Consecuencia lógica del esfuerzo realizado, y debe estar dentro de unos límites que permitan al trabajador recuperarse después de una jornada de descanso. Este equilibrio se rompe si la actividad laboral exige al trabajador energía por encima de sus posibilidades, con el consiguiente riesgo para la salud.

### 3.10. Manipulación manual de cargas

Cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos, en particular dorso - lumbares, para los trabajadores.

### 3.11. Medicina Ocupacional o del Trabajo

Es el conjunto de las actividades de las Ciencias de la Salud dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores, el diagnóstico precoz y el tratamiento oportuno; asimismo, se refiere a la rehabilitación y la readaptación laboral, y la atención de las contingencias derivadas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales u ocupacionales (ATEP ó ATEO), a través del mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de salud.

### 3.12. Plano de trabajo

Es la altura en la que se desarrolla una tarea. Para trabajos de precisión se fija a la altura de los brazos con los puños entrelazados y, en cambio, para trabajos medianos demandantes de fuerza moderada se fija a la altura de los codos; asimismo, para trabajos demandantes de esfuerzo se fija a la altura de las muñecas.

### 3.13. Posturas forzadas

Se definen como aquellas posiciones de trabajo que supongan que una o varias regiones anatómicas dejan de estar en una posición natural de confort para pasar a una posición que genera hiperextensiones, hiperflexiones y/o hiperrotaciones osteoarticulares, con la consiguiente producción de lesiones por sobrecarga.

**3.14. Puesto de trabajo**

Trabajo total asignado a un trabajador individual, está constituido por un conjunto específico de funciones, deberes y responsabilidades. Supone en su titular ciertas aptitudes generales, ciertas capacidades concretas y ciertos conocimientos prácticos relacionados con las maneras internas de funcionar y con los modos externos de relacionarse.

**3.15. Riesgo Disergonómico**

Entenderemos por riesgo disergonómico, aquella expresión matemática referida a la probabilidad de sufrir un evento adverso e indeseado (accidente o enfermedad) en el trabajo, y condicionado por ciertos factores de riesgo disergonómico.

**3.16. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo**

Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, y los mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos.

**3.17. Tarea**

Acto o secuencia de actos agrupados en el tiempo, destinados a contribuir a un resultado final específico, para el alcance de un objetivo

**3.18. Trabajador adolescente**

Refiere a aquel trabajador comprendido entre los catorce (14) y los diecisiete (17) años de edad.

**3.19. Trabajador entrenado**

Refiere a aquel trabajador mayor de dieciocho (18) años de edad, que realice tareas de manipulación de cargas en un tiempo no menor de 2 horas por día.

**3.20. Trabajo repetitivo**

Movimientos continuos mantenidos durante un trabajo que implica la acción conjunta de los músculos, los huesos, las articulaciones y los nervios de una parte del cuerpo, y que puede provocar en esta misma zona la fatiga muscular, la sobrecarga, el dolor y, por último, una lesión.

**3.21. Trabajos con pantallas de visualización de datos**

Involucra la labor que realiza un trabajador en base al uso del hardware y el software (los que forman parte de la ofimática). Se consideran trabajadores

usuarios de pantallas de visualización a todos aquellos que superen las 4 horas diarias o 20 horas semanales de trabajo efectivo con dichos equipos.

**3.22. Trastornos músculo esqueléticos**

Son lesiones de músculos, tendones, nervios y articulaciones que se localizan con más frecuencia en cuello, espalda, hombros, codos, muñecas y manos. Reciben nombres como: contracturas, tendinitis, síndrome del túnel carpiano, lumbalgias, cervicalgias, dorsalgias, etc. El síntoma predominante es el dolor, asociado a la inflamación, pérdida de fuerza, y dificultad o imposibilidad para realizar algunos movimientos.

**TÍTULO III**

**MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS**

4. No debe exigirse o permitirse el transporte de carga manual, para un trabajador cuyo peso es susceptible de comprometer su salud o su seguridad. En este supuesto, conviene adoptar la recomendación NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health):

Situación	Peso máximo	% de población protegida
En general	25 Kg.	85%
Mayor protección	15 Kg.	95%
Trabajadores entrenados y/o situaciones aisladas	40 kg.	No disponible

5. Cuando las mujeres y los trabajadores adolescentes sean designados para la manipulación manual de carga, el peso máximo de carga debe ser claramente inferior a la permitida para los hombres, tomando como referencia la siguiente tabla:

Situación	Peso máximo	% de población protegida
En general	15 Kg.	85%
Mayor protección	9 Kg.	95%
Trabajadores entrenados y/o situaciones aisladas	24 kg.	No disponible

6. Cuando las cargas sean mayores de 25 Kg. para los varones y 15 Kg. para las mujeres, el empleador favorecerá la manipulación de cargas utilizando ayudas mecánicas apropiadas.

7. La carga máxima recomendada se podrá obtener utilizando la ecuación de NIOSH (1994) donde se consideran las siguientes variables:

$$LPR = LC * HM * VM * DM * AM * FM * CM$$

- LO : constante de cama
- HM : factor de distancia horizontal
- VM : factor de altura
- DM : factor de desplazamiento vertical
- AM : factor de asimetría
- FM : factor de frecuencia
- CM : factor de aclare

8. El transporte de materiales, realizado con carretas u otros equipos mecánicos donde se utilice la tracción humana, deben aplicarse de manera que el esfuerzo físico realizado por el trabajador sea compatible con su capacidad de fuerza, y no ponga en peligro su salud o su seguridad.

Los límites permisibles son:

Condición	Hombres	Mujeres
Fuerza necesaria para sacar del reposo o detener una carga	25 Kg.	15 Kg.
Fuerza necesaria para mantener la carga en movimiento	10 Kg.	7 Kg.

Las medidas serán realizadas con un dinamómetro en terreno plano y con llantas adecuadas.

9. Si las cargas son voluminosas y mayores de 60 cm. de ancho por 60 cm. de profundidad, el empleador deberá reducir el tamaño y el volumen de la carga.

10. Se deberá reducir las distancias de transporte con carga, tanto como sea posible.

11. Se deberá evitar manejar cargas subiendo cuestas, escalones o escaleras.

12. Si la mujer está embarazada, no se le permitirá la manipulación manual de cargas y deberá ser reubicada en otro puesto.

13. Todos los trabajadores asignados a realizar el transporte manual de cargas, deben recibir una formación e información adecuada o instrucciones precisas en cuanto a las técnicas de manipulación que deben utilizarse, con el fin de salvaguardar su salud y la prevención de accidentes.

#### TÍTULO IV

##### POSICIONAMIENTO POSTURAL EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

14. Existen básicamente dos formas o posibilidades de trabajo: de pie o sentado. Se tratará en lo posible de alternar dichas posibilidades, para que un tiempo el trabajador se encuentre de pie y otro tiempo sentado.

Se puede utilizar el siguiente diagrama para el posicionamiento postural en los puestos de trabajo:

15. Los trabajos o las tareas que se tienen que realizar de pie deben cumplir los siguientes requisitos mínimos:

- a) Evitar que en el desarrollo de las tareas se utilicen flexión y torsión del cuerpo combinados; esta combinación es el origen y causa de la mayoría de las lesiones músculo esqueléticas.
- b) El plano de trabajo debe tener la altura y características de la superficie de trabajo compatible con el tipo de actividad que se realiza, diferenciando entre trabajos de precisión, trabajos de fuerza moderada o trabajos de fuerzas demandantes.
- c) El puesto de trabajo deberá tener las dimensiones adecuadas que permitan el posicionamiento y el libre movimiento de los segmentos corporales. Se deben evitar las restricciones de espacio, que pueden dar lugar a giros e inclinaciones del tronco que aumentarán considerablemente el riesgo de lesión.
- d) Las tareas de manipulación manual de cargas se han de realizar preferentemente encima de superficies estables, de forma que no sea fácil perder el equilibrio.
- e) Las tareas no se deberán realizar por encima de los hombros ni por debajo de las rodillas.
- f) Los comandos manuales deberán ofrecer buenas condiciones de seguridad, manipulación y agarre. Permitirán, además, evitar errores en su interpretación, una buena visualización y fácil operación.
- g) Los pedales y otros controles para utilizar los pies, deben tener una buena ubicación y dimensiones que permitan su fácil acceso.
- h) El calzado ha de constituir un soporte adecuado para los pies, ser estable, con la suela no deslizante, y proporcionar una protección adecuada del pie contra la caída de objetos.
- i) Para las actividades en las que el trabajo debe hacerse utilizando la postura de pie, se debe poner asientos para descansar durante las pausas.
- j) Todos los empleados asignados a realizar tareas en postura de pie deben recibir una formación e información adecuada, o instrucciones precisas en cuanto a las técnicas de posicionamiento postural y manipulación de equipos, con el fin de salvaguardar su salud.

16. Los trabajos que se puedan realizar en posición sentada deben cumplir los siguientes requisitos mínimos:

- a) El mobiliario debe estar diseñado o adaptado para esta postura, de preferencia que sean regulables en altura, para permitir su utilización por la mayoría de los usuarios.
- b) El plano de trabajo debe situarse teniendo en cuenta las características de la tarea y las medidas antropométricas de las personas; debe tener las dimensiones adecuadas que permitan el posicionamiento y el libre movimiento de los segmentos corporales. Se deben evitar las restricciones de espacio y colocar objetos que impidan el libre movimiento de los miembros inferiores.
- c) El tiempo efectivo de la entrada de datos en computadoras no debe exceder el plazo máximo de cinco (5) horas, y se podrá permitir que en el período restante del día, el empleado puede ejercer otras actividades.
- d) Las actividades en la entrada de datos tendrán como mínimo una pausa de diez (10) minutos de descanso por cada 50 (cincuenta) minutos de trabajo, y no serán deducidas de la jornada de trabajo normal.
- e) Se incentivarán los ejercicios de estiramiento en el ambiente laboral.
- f) Todos los empleados asignados a realizar tareas en postura sentada deben recibir una formación e información adecuada, o instrucciones precisas en cuanto a las técnicas de posicionamiento y utilización de equipos, con el fin de salvaguardar su salud.

17. Los asientos utilizados en los puestos de trabajo deberán cumplir los siguientes requisitos mínimos de confort:

- a) La silla debe permitir libertad de movimientos. Los ajustes deberán ser accionados desde la posición normal de sentado.
- b) La altura del asiento de la silla debe ser regulable (adaptable a las distintas tipologías físicas de las personas); la ideal es la que permite que la persona se siente con los pies planos sobre el suelo y los muslos en posición horizontal con respecto al cuerpo o formando un ángulo entre 90 y 110 grados. Con esas características, la altura de la mesa se concretará a la altura del codo.
- c) En trabajos administrativos, la silla debe tener al menos 5 ruedas para proporcionar una estabilidad adecuada
- d) Las sillas de trabajo deberán tener un tapiz redondeado para evitar compresión mecánica del muslo; el material de revestimiento del asiento

de la silla es recomendable que sea de tejido transpirable y flexible y que tenga un acolchamiento de 20 mm. de espesor, como mínimo. El material de la tapicería y el del revestimiento interior tienen que permitir una buena disipación de la humedad y del calor. Así mismo, conviene evitar los materiales deslizantes.

- e) El respaldo de la silla debe ser regulable en altura y ángulo de inclinación. Su forma debe ser anatómica, adaptada al cuerpo para proteger la región lumbar.
- f) Los reposa brazos son recomendables para dar apoyo y descanso a los hombros y a los brazos, aunque su función principal es facilitar los cambios de posturas y las acciones de sentarse y levantarse de la silla.

## TÍTULO V

### EQUIPOS Y HERRAMIENTAS EN LOS PUESTOS DE TRABAJO DE PRODUCCIÓN

18. Todos los equipos y herramientas que componen un puesto de trabajo deben estar adaptados a las características físicas y mentales de los trabajadores, y a la naturaleza del trabajo que se esté realizando.

19. Las herramientas se seleccionaran de acuerdo a los siguientes criterios:

- \* Son adecuadas para las tareas que se están realizando.
- \* Se ajustan al espacio disponible en el trabajo.
- \* Reducen la fuerza muscular que se tiene que aplicar.
- \* Se ajustan a la mano y todos los dedos circundan el mango.
- \* Pueden ser utilizadas en una postura cómoda de trabajo.
- \* No causan presión de contacto dañino ni tensión muscular.
- \* No causan riesgos de seguridad y salud.

20. Todos los empleados asignados a utilizar las herramientas de trabajo, deben recibir una formación e información adecuada o instrucciones precisas en cuanto a las técnicas de utilización que deben realizarse, con el fin de salvaguardar su salud y la prevención de accidentes.

**TÍTULO VI**

**EQUIPOS EN LOS PUESTOS DE TRABAJO INFORMATICOS**

21. Los equipos utilizados en el trabajo informático, deberán observar las siguientes características:

- a) Los equipos deben tener condiciones de movilidad suficiente para permitir el ajuste hacia el trabajador.
- b) Las pantallas deben tener protección contra reflejos, parpadeos y deslumbramientos. Deberán tener regulación en altura y ángulos de giro.
- c) La pantalla debe ser ubicada de tal forma que la parte superior de la pantalla se encuentre ubicada a la misma altura que los ojos, dado que lo óptimo es mirar hacia abajo en vez que hacia arriba.
- d) La pantalla se colocará a una distancia no superior del alcance de los brazos, antebrazos y manos extendidas, tomada cuando la espalda está apoyada en el respaldo de la silla. De esta manera se evita la flexoextensión del tronco.
- e) El teclado debe ser independiente y tener la movilidad que permita al trabajador adaptarse a las tareas a realizar, debe estar en el mismo plano que el ratón para evitar la flexoextensión del codo.
- f) Proporcionar un apoyo adecuado para los documentos (atril), que podrá ajustarse y proporcionar una buena postura, evitando el frecuente movimiento del cuello y la fatiga visual.

**TÍTULO VII**

**CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO**

22. Las condiciones ambientales de trabajo deben ajustarse a las características físicas y mentales de los trabajadores, y a la naturaleza del trabajo que se esté realizando.

23. En cuanto a los trabajos o las tareas, debe tomarse en cuenta que el tiempo de exposición al ruido industrial observará de forma obligatoria el siguiente criterio:

Duración (Horas)	Nivel de ruido dB
24	80
16	82
12	83
8	85
4	88
2	91
1	94

24. La dosis de ruido se determinara de acuerdo a la siguiente expresión:

$$D = C1/T1 + C2/T2 + C3/T3 + ..... Cn/Tn$$

Siendo:

$$Cn = N^{\circ} \text{ de horas de exposición al nivel equivalente } i$$

$$Tn = N^{\circ} \text{ de horas permisibles al nivel equivalente } i (L-85)/3$$

$$Tn = N^{\circ} \text{ de horas permisibles al nivel equivalente } i$$

L = Nivel equivalente de ruido

$$Tn = \frac{8}{2^{(L-85)/3}}$$

25. En los lugares de trabajo, donde se ejecutan actividades que requieren una atención constante y alta exigencia intelectual, tales como: centros de control, laboratorios, oficinas, salas de reuniones, análisis de proyectos, entre otros, el ruido equivalente deberá ser menor de 65 dB.

26. El ambiente térmico se medirá con el índice WBGT (Vest Bulb Globe Temperatura):

**Trabajo al aire libre con carga solar**

$$VWBGT = 0.7 Tbh + 0.2 Tg + 0.1 Tbs$$

**Trabajo al aire libre sin carga solar o bajo techo**

$$VWBGT = 0.7 Tbh + 0.3 Tg$$

Siendo:

Tbh = Temperatura de bulbo húmedo

Tbs = Temperatura de bulbo seco

Tg = Temperatura de globo

27. Los valores límite de WBGT - Norma ISO 7247, son los siguientes:

Rubro	Aclimatado				No aclimatado			
	Muy Leve		Muy Pesada		Muy Leve		Muy Pesada	
Trabajo 100 % de trabajo	29.5	27.5	26		27.5	25	22.5	
Trabajo 75 % de trabajo								
Trabajo 25 % de trabajo	30.5	28.5	27.5		29	26.5	24.5	

descanso									
50% de trabajo									
50%	31.5	29.5	28.5	27.5	30	28	26.5	25	
descanso									
25 % trabajo									
75%	32.5	31	30	29.5	31	29	28	26.5	
descanso									

Fuente: American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH).

28. La velocidad del aire tendrá las siguientes características.

\* 0,25 m/s para trabajo en ambientes no calurosos.

\* 0,50 m/s para trabajos sedentarios en ambientes calurosos.

\* 0,75 m/s para trabajos no sedentarios en ambientes calurosos.

29. En los lugares de trabajo donde se usa aire acondicionado la humedad relativa se situará entre 40% (cuarenta) por ciento y 90 % (noventa) por ciento.

30. En todos los lugares de trabajo debe haber una iluminación homogénea y bien distribuida, sea del tipo natural o artificial o localizada, de acuerdo a la naturaleza de la actividad, de tal forma que no sea un factor de riesgo para la salud de los trabajadores al realizar sus actividades.

31. Los niveles mínimos de iluminación que deben observarse en el lugar de trabajo son los valores de iluminancias establecidos por la siguiente tabla:

TAREA VISUAL	DEL PUESTO DE TRABAJO	AREA DE TRABAJO (Lux)
En exteriores: distinguir el área de tránsito.	Áreas generales exteriores: patios y Estacionamientos	20
En interiores: distinguir el área de tránsito, desplazarse caminando, vigilancia, movimiento de vehículos	Áreas generales interiores: almacenes de poco movimiento, pasillos, escaleras, estacionamientos cubiertos, labores en minas subterráneas, iluminación de emergencia.	50
Requerimiento visual simple: inspección visual, recuento de piezas, trabajo en banco máquina	Áreas de servicios al personal: almacenaje rudo, recepción y despacho, casetas de vigilancia, cuartos de compresores y calderos.	200
Distinción moderada de detalles: ensamble simple, trabajo medio en banco y máquina, inspección simple, empaque y trabajos de oficina.	Talleres: áreas de empaque y ensamble, aulas y oficinas	300
Distinción clara de detalles: maquinado y acabados delicados, ensamble e inspección moderadamente difícil, captura y procesamiento de información, manejo de instrumentos y equipo de laboratorio.	Talleres de precisión: salas de cómputo, Áreas de dibujo, laboratorios.	500
Distinción fina de detalles: maquinado de precisión, ensamble e inspección de trabajos delicados, manejo de instrumentos y equipo de precisión, manejo de piezas pequeñas.	Talleres de alta precisión: de pintura y acabado de superficies, y laboratorios de control de calidad.	750

Alta exactitud en la distinción de detalles: Ensamble, proceso e inspección de piezas pequeñas y complejas y acabado con pulidos finos.	Áreas de proceso: ensamble e inspección de piezas complejas y acabados con pulido fino.	1000
Alto grado de especialización en la distinción de detalles.	Áreas de proceso de gran exactitud.	2000

32. Los límites de la exposición de mano-brazo en cualquiera de las direcciones x, y, z (ACGIH), se rigen bajo el siguiente criterio:

Duración de la exposición (Horas/día)	Aceleración que no debe ser excedida akeq (m/s <sup>2</sup> )
4 -8	4
2-4	6
1 -2	8
Menos de 1	12

33. Los límites de la exposición cuerpo total en cualquiera de las direcciones x,y,z (ACGIH), se rigen por la siguiente tabla:

Límite de exposición diaria	Nivel de acción	Limite
8 horas	akeq (m/s <sup>2</sup> )	akeq (m/s <sup>2</sup> )
Cuerpo entero	0,5	1,15

34. Los límites permisibles para las radiaciones electromagnéticas se establecerán de conformidad con los límites establecidos por la ACGIH (American Conference of Governmental Industrial Hygienists).

35. Los límites permisibles para las sustancias químicas se establecerán de acuerdo a los límites establecidos en el Reglamento sobre Valores Límite Permisibles para Agentes Químicos en el Ambiente de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 015-2005-SA.

### TÍTULO VIII

#### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

36. La organización del trabajo debe ser adecuada a las características físicas y mentales de los trabajadores y la naturaleza del trabajo que se esté realizando.

37. La organización del trabajo o tareas deben cumplir los siguientes requisitos mínimos:

- a) El empleador impulsará un clima de trabajo adecuado, definiendo claramente el rol que la corresponde y las responsabilidades que deba cumplir cada uno de los trabajadores.
- b) Se debe establecer un ritmo de trabajo adecuado que no comprometa la salud y seguridad del trabajador.

- c) Elevar el contenido de las tareas, evitando la monotonía y propiciando que el trabajador participe en tareas diversas.
- d) La empresa debe proporcionar capacitación y entrenamiento para el desarrollo profesional.
- e) Se deben incluir las pausas para el descanso; son más aconsejables las pausas cortas y frecuentes que las largas y escasas.
- f) Los lugares de trabajo deben contar con sanitarios separados para hombres y mujeres, estos sanitarios deben en todo momento estar limpios e higiénicos. Las instalaciones de la empresa deben contar además con un comedor donde los trabajadores puedan ingerir sus alimentos en condiciones sanitarias adecuadas, debiéndose proporcionar casilleros para los utensilios personales.

**TÍTULO IX**

**IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO DISERGONÓMICO**

38. Si el empleador tiene entre sus tareas algunos de los siguientes factores de riesgo disergonómico significativo, deberá incluirlas en su matriz de riesgo disergonómico y será sujeto de evaluación y calificación más detallada, tomando en consideración la siguiente tabla:

Factores de riesgo disergonómico	
Posturas incómodas o forzadas	Las manos por encima de la cabeza (*) Codos por encima del hombro (*) Espalda inclinada hacia adelante más de 30 grados (*) Espalda en extensión más de 30 grados (*) Cuello doblado / girado más de 30 grados (*) Estando sentado, espalda inclinada hacia adelante más de 30 grados (*) Estando sentado, espalda girada o lateralizada más de 30 grados (*) De cuclillas (*) De rodillas (*) (*) Más de 2 horas en total por día.
Levantamiento de carga frecuente	40 KG. una vez / día (*) 25 KG. más de doce veces / hora (*) 5 KG más de dos veces / minuto (*) Menos de 3 Kg. Más de cuatro veces / min. (*) (*) Durante más de 2 horas por día.
Esfuerzo de manos y muñecas	Si se manipula y sujeta en pinza un objeto de más de 1 Kg. (*) Si las muñecas están flexionadas, en extensión, giradas o lateralizadas haciendo un agarre de fuerza (*). Si se ejecuta la acción de atornillar de forma intensa (*) (*) Más de 2 horas por día.
Movimientos repetitivos con alta frecuencia	El trabajador repite el mismo movimiento muscular más de 4 veces/min. Durante más de 2 horas por día. En los siguientes grupos musculares: Cuello, hombros, codos, muñecas, manos.
Impacto repetido	usando manos o rodillas como un martillo más de 10 veces por hora, más de 2 horas por día
Vibración de brazo-mano de maderada alta	Nivel moderado: mas 30 min./día. nivel alto: mas 2 horas/día

39. La metodología para la evaluación de riesgos disergonómicos, deberá observar las siguientes pautas:

- \* Ubicar el área de trabajo.
- \* Establecer los puestos de trabajo.
- \* Determinar las tareas más representativas del puesto de trabajo y susceptibles de encontrarlas en el trabajo cotidiano.
- \* Identificar y evaluar los riesgos disergonómicos.
- \* Proponer alternativas de solución.
- \* Implementar y realizar seguimiento de la alternativa de solución elegida.

40. Para la evaluación detallada de los factores de riesgo disergonómico se podrán utilizar diferentes métodos. Su selección depende de las circunstancias específicas que presenta la actividad a evaluar, debido a que cada una presenta necesidades y condiciones diferentes.

Las aplicaciones de estos métodos serán realizados de preferencia por personas capacitadas en el manejo de herramientas ergonómicas. Algunos de estos métodos recomendados son:

**40.1. Método Ergo IBV**

Método de evaluación de riesgos laborales asociados a la carga física (Instituto de Biomecánica de Valencia, 1996). Apartados de tareas repetitivas de un miembro superior con ciclos de trabajo definidos, y también de tareas con posturas forzadas.

**40.2. Método RULA**

Método destinado a valorar los factores de riesgo de las desviaciones articulares, el esfuerzo o la fuerza y la repetitividad para las extremidades siguientes: brazos, antebrazos, muñecas, hombros, cuello, tronco y piernas. Respecto al ámbito de aplicación, se recomienda limitarlo a trabajos repetitivos en posición sentada.

**40.3. Método REBA**

Método destinado a valorar los factores de riesgo de las desviaciones articulares, el esfuerzo o la fuerza y la repetitividad para las extremidades siguientes: brazos, antebrazos, muñecas, hombros, cuello, tronco y piernas. Respecto al ámbito de aplicación, se puede aplicar a cualquier actividad, incluso a las actividades en las que los objetos que se tienen que manipular son imprevisibles (personas, animales), o si las condiciones de trabajo son muy variables (almacenes).

**40.4. Método OWAS**

Método destinado a valorar el esfuerzo postural de cuerpo entero. A pesar de que el ámbito de aplicación se puede generalizar, la fiabilidad puede disminuir en operaciones de tipo repetitivo o de esfuerzo mantenido localizado en extremidades superiores, cuello y hombros.

**40.5. Método Job Strain Index (JSI)**

Método destinado a valorar los factores de riesgo de las desviaciones articulares, el esfuerzo o la fuerza y la repetitividad para las extremidades distales siguientes: manos y muñecas. Respecto al ámbito de aplicación, se recomienda limitarlo a trabajos repetitivos en posición sentada.

**40.6. Método Check - List OCRA**

Método destinado a valorar tareas con movimientos repetitivos y permite, con menor esfuerzo, obtener un resultado básico de valoración del riesgo por movimientos repetitivos de los miembros superiores (mano, muñeca, antebrazo y brazo), previniendo sobre la necesidad de realizar estudios más detallados.

**40.7. Método Carga Límite Recomendada por el NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health)**

Método que define el peso de la carga para las condiciones de la tarea en trabajadores saludables que pudieran realizar su labor por un periodo de 8 horas sin aumentar el riesgo de desarrollar una dolencia músculo esquelética.

**40.8. Método de la frecuencia cardiaca**

Utilizado para determinar el consumo energético del trabajador durante su jornada laboral, determina el porcentaje de reposo en función del consumo energético y el tiempo en la cual gasta su reserva de energía

**40.9. Método LEST (Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo)**

Método francés destinado a variables de carga mental, factores psicosociales y tiempos de trabajo.

**40.10. Método RENAULT**

Método utilizado por la firma de automóviles Renault en Francia, que evalúa 27 criterios de trabajo.

**40.11. Método UTAH de la Fuerza de Comprensión en Discos**

Desarrollada por la Facultad de Ingeniería Mecánica de la Universidad de

Utah, se utiliza para cuantificar fuerzas a nivel de disco intervertebral.

**40.12. Método ERGO CARGAS**

Método chileno de manipulación de cargas

**40.13. Método SUZANNE RODGERS**

Método que facilita la valoración sistemática de funciones y ayudará en la identificación de labores que presenten posibilidades de riesgo disergonómico y señalará la urgencia de cambio del componente respectivo de la función

**40.14. Método VIRA**

Se utiliza en la evaluación de los problemas en cuello y parte superior de brazos, fue diseñado para el estudio de trabajos de ciclo corto y repetitivo

41. La magnitud del riesgo indicará la necesidad de realizar propuestas de solución para todas aquellas áreas de trabajo y tareas que hayan resultado significativas y que pueden ser susceptibles de causar lesiones músculo esqueléticas. Se puede utilizar una matriz de factor de riesgo disergonómico con las siguientes características:

Área de trabajo	Tarea	Métodos ergonómicos utilizados	Magnitud del riesgo	Propuestas de solución

**APRUEBAN DOCUMENTO TÉCNICO “PROCOLOLOS  
DE EXÁMENES MÉDICO OCUPACIONALES Y GUÍAS DE  
DIAGNÓSTICO DE LOS EXÁMENES MÉDICOS OBLIGATORIOS POR  
ACTIVIDAD”**

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 312-2011-MINSA**

Lima, 25 de abril de 2011

Visto, el Informe N° 0082-2011-ASHO/DSO/DIGESA, de la Dirección General de Salud Ambiental y el Informe N° 158-2011-OGAJ/MINSA de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 2 de la Ley N° 27657, Ley del Ministerio de Salud, establece que el Ministerio de Salud es el ente rector del sector salud que conduce, regula y promueve la intervención del Sistema Nacional de Salud con la finalidad de lograr el desarrollo de la persona humana, a través de la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de sus salud y del desarrollo de un entorno saludable, con pleno respeto de los derechos fundamentales de la persona desde su concepción hasta su muerte natural;

Que, el artículo 100 de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, establece que quienes conduzcan o administren actividades de extracción, producción, transporte y comercio de bienes o servicios, cuales quiera 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;

Que, el artículo 48 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 023-2005-SA, dispone que la Dirección General de Salud Ambiental es el órgano técnico normativo de los aspectos relacionados, entre otros, a la Salud Ocupacional;

Que, la Sexta Disposición Complementaria y Transitoria del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2005-TR, precisa que los exámenes médicos a que hace referencia el inciso d) del artículo 39 de este Reglamento, serán obligatorios para las empresas una vez que se apruebe los siguientes documentos: a. Las guías de diagnóstico para exámenes médicos obligatorios por actividad; b. Los protocolos de exámenes médicos ocupacionales, c. La regulación de exámenes médicos en contratos temporales de corta duración;

Estando a lo propuesto por la Dirección General de Salud Ambiental;

Con el visado del Director General de la Dirección General de Salud Ambiental, de la Directora General de la Oficina General de Asesoría Jurídica y del Viceministro de Salud,

De conformidad con lo previsto en el literal 1) del artículo 8 de la Ley N° 27657 - Ley del Ministerio de Salud;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Aprobar el Documento Técnico: “Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad”, que forma parte integrante de la presente resolución. (\*) (\*\*) (\*\*\*)

*(\*) De conformidad con el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 004-2014-MINSA, publicado el 05 de enero de 2014, se modifica el numeral 6.6.1 del Documento Técnico: “Protocolos de Exámenes Médicos Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por actividad”, aprobado mediante la presente Resolución Ministerial, conforme se detalla en la citada Resolución.*

*(\*\*) De conformidad con el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 571-2014-MINSA, publicada el 26 julio 2014, se modifica el subnumeral 6.7.2 del numeral 6.7 del Rubro VI PROTOCOLO DE EXÁMENES MÉDICO OCUPACIONALES Y GUÍAS DE DIAGNÓSTICO PARA EXÁMENES MÉDICOS OBLIGATORIOS POR ACTIVIDAD, del Documento Técnico: “Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad”, aprobado por la presente Resolución, cuyo texto queda redactado conforme detalla el citado artículo.*

*(\*\*\*) De conformidad con el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 763-2017-MINSA, publicada el 06 de septiembre de 2017, se establece excepcionalmente el plazo de un (1) año contado a partir del día siguiente de la publicación de la presente Resolución Ministerial, a efecto que los profesionales Médicos Cirujanos que no cuenten con los requisitos señalados en el apartado 6.6.1 del subnumeral 6.6 del numeral VI del Documento Técnico: “Protocolos de Exámenes Médicos Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad”, aprobado por la presente Resolución, deben cumplir con cualquiera de los requisitos indicados en el citado artículo.*

**Artículo 2.-** Encargar a la Dirección General de Salud Ambiental la difusión de lo dispuesto en el citado Documento Técnico.

**Artículo 3.-** La Oficina General de Comunicaciones dispondrá la publicación

de la presente Resolución Ministerial en el portal de internet del Ministerio de Salud, en la dirección: <http://vwww.minsa.gob.pe/portada/transparencia/normas.asp>

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**OSCAR RAÚL UGARTE UBILLUZ**  
Ministro de Salud

**APRUEBAN FORMATOS REFERENCIALES QUE CONTEMPLAN LA  
INFORMACIÓN MÍNIMA QUE DEBEN CONTENER LOS REGISTROS  
OBLIGATORIOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO**

RESOLUCION MINISTERIAL N° 050-2013-TR

Lima, 14 de marzo de 2013

VISTOS: Los Oficios N° 161-2012-MTPE/2/15 y N° 001-2013-MTPE/2/15, así como el Informe N° 006-2013-MTPE/2/15 de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, y el Informe N° 251-2013-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 5 de la Ley N° 29381 - Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, son competencias exclusivas de este Portafolio el formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de seguridad y salud en el trabajo; así como, dictar normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de dicha política nacional;

Que, mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR se aprobó el Reglamento de la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo que tiene por objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país a través del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado, y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales con el fin de velar por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia;

Que, de conformidad con el artículo 33 del Reglamento de la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo;

Que, de conformidad con el último párrafo del artículo 34 del Reglamento de la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del

Empleo establece los formatos referenciales para los documentos y registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a que se refieren los artículos 32 y 33 de la citada norma;

Que, en atención a los considerandos precedentes, resulta prioritario aprobar los formatos referenciales que contengan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y otros documentos referenciales que puedan orientar al empleador en la implementación y desarrollo de sus sistemas;

Con las visaciones de la Viceministra de Trabajo, del Director General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo y del Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

En uso de las facultades conferidas por el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158 - Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el artículo 11 de la Ley N° 29381 - Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el inciso d) del artículo 7 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2010-TR;

SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aprobar los Formatos Referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que como Anexo 1 forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

**Artículo 2.-** Los formatos considerados en el Anexo 1 son de carácter referencial, en virtud del artículo 34 del Reglamento de la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR. La información mínima que deben contener los registros es obligatoria de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 del citado Reglamento.

**Artículo 3.-** Aprobar los siguientes documentos de carácter referencial, que como anexos forman parte integrante de la presente Resolución Ministerial:

- Anexo 2: Modelo de Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Anexo 3: Guía Básica sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Artículo 4.-** Disponer que la presente Resolución Ministerial y sus anexos, así como sus respectivos aplicativos informáticos, se publiquen en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.trabajo.gob.pe](http://www.trabajo.gob.pe)) el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, siendo

responsable de dicha acción el Jefe de la Oficina General de Estadísticas y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**NANCY LAOS CÁCERES**

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

**NOTA:** Este Anexo no ha sido publicado en el diario oficial "El Peruano", se descargó de la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con fecha 14 de agosto de 2013.

**APRUEBAN EL SISTEMA SIMPLIFICADO DE REGISTROS DEL  
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO PARA MYPES**

**RESOLUCION MINISTERIAL Nº 085-2013-TR**

Lima, 3 de mayo de 2013

VISTOS: El Oficio Nº 334-2012-MTPE/2/15 de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo y el Informe Nº 009-2013-MPE/2/15 de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo Nº 005-2012-TR se aprobó el Reglamento de la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, normativa que tiene por objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales;

Que, la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, señala que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el ámbito de sus competencias, puede regular mediante normas complementarias lo pertinente para la aplicación de dicha normativa;

Que, el artículo 5 de la Ley Nº 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece como parte de sus competencias: formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de seguridad y salud en el trabajo; así como, dictar normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de dicha política nacional;

Que, el artículo 2 del 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, aprobado por Decreto Supremo Nº 007-

2008-TR, establece como política estatal la promoción de un entorno favorable para la creación, formalización, desarrollo y competitividad de las micro y pequeñas empresas;

Que, el artículo 20 de la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece como metodología de mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo la medición y evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares;

Que, según lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador implementa los registros y documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo que para el caso de las micro y pequeñas empresas, el artículo 34 del Reglamento de la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, señala que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece un sistema simplificado para la implementación de dicha documentación y registros para las mismas;

Que, en atención a los considerandos precedentes, resulta prioritario para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobar los instrumentos técnico normativos necesarios que contribuyan a garantizar las condiciones básicas de seguridad y salud en el trabajo para la protección social y el desarrollo de trabajo decente en las micro y pequeñas empresas;

Con las visaciones de la Viceministra de Trabajo y del Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo establecido en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley Nº 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, el artículo 11 de la Ley Nº 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y el literal b) del artículo 7 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2010-TR;

SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aprobar el sistema simplificado de registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para MYPES, conformado por los siguientes anexos, que son parte integrante de la presente resolución:

\* Anexo 1: Sistema Simplificado de Registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para MYPES - Guía de Conceptos Básicos.

\* Anexo 2: Sistema Simplificado de Registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la Micro Empresa.

\* Anexo 3: Sistema Simplificado de Registros del Sistema de Gestión de la

Seguridad y Salud en el Trabajo para la Pequeña Empresa.

**Artículo 2.-** Las micro y pequeñas empresas podrán optar por implementar los registros obligatorios, previstos en el artículo 33 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, o por el sistema simplificado de registros que se aprueba mediante la presente resolución. Dichos registros pueden ser llevados por el empleador en medios físicos o digitales.

**Artículo 3.-** Los formatos considerados en los Anexos 2 y 3 son de carácter referencial, en virtud del artículo 34 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Sin embargo, la información mínima que deben contener los registros del sistema simplificado es obligatoria de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 del acotado Reglamento.

**Artículo 4.-** Para aquellas micro empresas que opten por el sistema simplificado, la información histórica contenida en los registros que lo conforman, hará las veces del registro de estadísticas previsto en el inciso e) del artículo 33 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, proporcionando los datos cuantitativos y cualitativos para su análisis y revisión, como parte del mejoramiento continuo de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a lo previsto en el artículo 20 de la precitada ley.

**Artículo 5.-** Disponer la publicación de la presente resolución y los anexos, a que hace referencia el artículo 1, en el portal institucional del Estado Peruano ([www.peru.gob.pe](http://www.peru.gob.pe)) y del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.trabajo.gob.pe](http://www.trabajo.gob.pe)), en la fecha en que se publique la presente resolución, siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**NANCY LAOS CÁCERES**

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

## DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA EL NUEVO REGLAMENTO DE INSPECCIONES TÉCNICAS DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES

DECRETO SUPREMO N° 002-2018-PCM

### EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

#### CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 29664 se crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (Sinagerd), como un sistema interinstitucional, sinérgico, descentralizado, transversal y participativo, con la finalidad de identificar y reducir los riesgos asociados a peligros o minimizar sus efectos, así como evitar la generación de nuevos riesgos, preparación y atención ante situaciones de desastre mediante el establecimiento de principios, lineamientos de política, componentes, procesos e instrumentos de la Gestión del Riesgo de Desastres;

Que, el artículo 5 de la mencionada Ley define la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres como el conjunto de orientaciones dirigidas a impedir o reducir los riesgos de desastres, evitar la generación de nuevos riesgos y efectuar una adecuada preparación, atención, rehabilitación y reconstrucción ante situaciones de desastres, así como a minimizar sus efectos adversos sobre la población, la economía y el ambiente; asimismo, en el artículo 6 de la norma en mención, se señalan sus componentes y procesos correspondientes;

Que, mediante Decreto Supremo N° 111-2012-PCM se aprueba la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, como Política Nacional de obligatorio cumplimiento formulada, entre otros, sobre la base de la gestión correctiva, entendida como el conjunto de acciones que se planifican y realizan con el objeto de corregir o mitigar el riesgo existente, dentro de las cuales se encuentran las Inspecciones Técnicas de Seguridad en Edificaciones ejecutadas por los Gobiernos Locales;

Que, de otro lado, de acuerdo al artículo 12 de la referida Ley N° 29664, el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres (Cenepred) es un organismo público executor, que tiene como una de sus funciones supervisar la implementación del Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres en lo referido a los procesos de estimación, prevención y reducción del riesgo de desastres;

Que, mediante Ley N° 28976, Ley Marco de Licencia de Funcionamiento, cuyo Texto Único Ordenado ha sido aprobado con Decreto Supremo N° 046-2017-PCM, se establece el marco jurídico de las disposiciones aplicables al procedimiento para el otorgamiento de la licencia de funcionamiento expedida por las municipalidades; entre los cuales se evalúan como requisito, las condiciones de seguridad en edificaciones;

Que, conforme a la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 043-2013-PCM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Defensa Civil (INDECI), desde la entrada en vigencia del Reglamento de Organización y Funciones del Cenepred, toda referencia efectuada a las Inspecciones Técnicas de Seguridad en Defensa Civil, se entiende como Inspecciones Técnicas de Seguridad en Edificaciones;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1200, se modifican diversos artículos de las mencionadas Leyes N° 28976 y 29664, con el objeto de facilitar las inversiones y mejorar el clima de negocios, a través de la implementación de medidas orientadas a la efectiva simplificación de los procedimientos administrativos para el otorgamiento de la licencia de funcionamiento e Inspección Técnica de Seguridad en Edificaciones (ITSE) y asegurar la prestación de los servicios al administrado bajo estándares de calidad, en beneficio de los administrados y salvaguardando la vida de las personas que habitan, concurren y laboran en los establecimientos;

Que, entre otros aspectos, por Decreto Legislativo N° 1200 se modifica el artículo 2 de la Ley N° 28976, Ley Marco de Licencia de Funcionamiento, a fin de definir a la ITSE como la actividad mediante la cual se evalúa el riesgo y las condiciones de seguridad de la edificación vinculada con la actividad que desarrolla, se verifica la implementación de las medidas de seguridad con el que cuenta y se analiza la vulnerabilidad; asimismo, se señala que la institución competente para ejecutar la ITSE debe utilizar la matriz de riesgo aprobada por el Cenepred, para determinar si la inspección se realiza en forma previa o posterior al otorgamiento de la Licencia de Funcionamiento;

Que, asimismo, la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1200 dispuso la aprobación de un nuevo Reglamento de Inspecciones Técnicas de Seguridad en Edificaciones, mediante decreto supremo refrendado por la Presidencia del Consejo de Ministros y el Ministerio de la Producción, a propuesta del Cenepred, que debe comprender las normas vinculadas con las condiciones de seguridad en espectáculos públicos deportivos y no deportivos;

Que, la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1200, estableció que dicha norma entra en vigencia en la fecha que el nuevo Reglamento mencionado en el considerando anterior entre en vigencia;

Que, adicionalmente, la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1200 señala que la tercerización del servicio de ejecución de la ITSE tiene como finalidad garantizar la calidad en la prestación del servicio, la utilización de estándares internacionales y la participación de inspectores acreditados bajo dichos estándares, y dispuso su implementación progresiva según los requisitos, procedimientos, plazos, estándares y esquemas a ser establecidos en el nuevo Reglamento mencionado en los considerandos precedentes;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1271, Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 28976, Ley Marco de Licencia de Funcionamiento, se introdujeron modificaciones adicionales a dicha norma con la finalidad de simplificar aún más el procedimiento de licencia de funcionamiento, que incluye la ITSE, para reducir requisitos, costos y plazos;

Que, asimismo, de conformidad con su Quinta Disposición Complementaria Final, el Decreto Legislativo N° 1271 entra en vigencia en la fecha que el nuevo Reglamento al que se refiere la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo 1200 entre en vigencia;

Que, el artículo 3 del Decreto Supremo N° 018-2017-PCM, que aprueba medidas para fortalecer la planificación y operatividad del Sinagerd mediante la adscripción y transferencia de funciones al Ministerio de Defensa a través del INDECI y otras disposiciones, dispone, entre otras medidas, la transferencia de las funciones del Cenepred relativas a Inspecciones Técnicas de Seguridad en Edificaciones a que se refieren los literales k) y l) del artículo 12 de la Ley N° 29664, al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (MVCS), a partir del día siguiente de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1200;

Que, mediante Ley N° 30619 se modificó el artículo 11 de la Ley N° 28976, Ley Marco de Licencia de Funcionamiento a fin de establecer que el certificado de inspección técnica de seguridad en edificaciones tiene vigencia de 2 años a partir de su expedición;

Que, en atención a lo dispuesto en el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 018-2017-PCM, concordado con el artículo 3 del Decreto Supremo N° 046-2017-PCM, las funciones del Cenepred relativas a Inspecciones Técnicas de Seguridad de Edificaciones a las que se refieren los literales k) y l) del artículo 12 de la Ley N° 29664 son transferidas al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento a partir del día siguiente de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1200;

Que, en ese sentido, considerando la propuesta presentada por el Cenepred, resulta necesario aprobar el nuevo Reglamento de Inspecciones Técnicas de Seguridad en Edificaciones, lo cual conllevará la entrada en vigencia de las

modificaciones efectuadas a la Ley Marco de Licencia de Funcionamiento en beneficio de los administrados; y,

De conformidad con el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29664, Ley que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (Sinagerd); el Decreto Legislativo N° 1200, que modifica los artículos 2, 3, 6, 7, 8, 9, 11, 13 y 15 de la Ley N° 28976, Ley Marco de Licencia de Funcionamiento y los artículos 12 y 14 de la Ley N° 29664; y el Decreto Legislativo N° 1271, Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 28976, Ley Marco de Licencia de Funcionamiento;

DECRETA:

#### **Artículo 1.- Aprobación del Reglamento**

Apruébese el nuevo Reglamento de Inspecciones Técnicas de Seguridad en Edificaciones, que consta de nueve (9) Títulos, setenta y seis (76) artículos, seis (6) Disposiciones Complementarias Finales y tres (3) Disposiciones Complementarias Transitorias, cuyo texto forma parte del presente decreto supremo.

#### **Artículo 2.- Financiamiento**

El costo que genere la aplicación del presente decreto supremo es financiado con cargo a los presupuestos institucionales de las entidades involucradas, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

#### **Artículo 3.- Manual, Matriz de Riesgos y Formatos para las Inspecciones Técnicas de Seguridad de Edificaciones**

Dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la publicación del presente decreto supremo, el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres (Cenepred) aprueba, mediante Resolución Jefatural, el Manual de Inspecciones Técnicas de Seguridad en Edificaciones que incluye la Declaración Jurada de Cumplimiento de Condiciones de Seguridad en la Edificación, y demás formatos sobre la materia, así como la Matriz de Riesgos.

#### **Artículo 4.- Vigencia**

El presente decreto supremo y su Reglamento entran en vigencia al día siguiente de la publicación de los instrumentos aprobados por el Cenepred en virtud de lo establecido en el artículo 3 de la presente norma.

#### **Artículo 5.- Publicación**

El presente decreto supremo y su Reglamento aprobado por el artículo 1 se publican en el Diario Oficial El Peruano. Asimismo, se difunden en el

Portal Institucional del Estado Peruano ([www.peru.gob.pe](http://www.peru.gob.pe)) y en los Portales Institucionales de la Presidencia del Consejo de Ministros ([www.pcm.gob.pe](http://www.pcm.gob.pe)), del Ministerio de la Producción ([www.produce.gob.pe](http://www.produce.gob.pe)), del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento ([www.vivienda.gob.pe](http://www.vivienda.gob.pe)) y del Centro Nacional de Estimación Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres ([www.cenepred.gob.pe](http://www.cenepred.gob.pe)), el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

#### **Artículo 6.- Refrendo**

El presente decreto supremo es refrendado por la Presidenta del Consejo de Ministros, el Ministro de la Producción, el Ministro de Defensa y el Ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

#### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA**

##### **Única.- Plazo de adecuación de gobiernos locales**

Los gobiernos locales a cargo de las inspecciones técnicas de seguridad en edificaciones deben adecuar sus trámites de ITSE, ECSE y VISE conforme a las disposiciones del Nuevo Reglamento, a más tardar hasta el 31 de octubre de 2018. Durante el proceso de adecuación, se continúa aplicando con carácter ulterior el Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 058-2014-PCM, en lo que resulte aplicable. (\*)

*(\*) Disposición conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 064-2018-PCM, publicado el 23 de junio de 2018.*

#### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

##### **Única. - Derogatoria**

A la entrada en vigencia del presente decreto supremo, queda sin efecto el Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 058-2014-PCM.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los cuatro días del mes de enero del año dos mil dieciocho.

**PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD**

Presidente de la República

**MERCEDES ARÁOZ FERNÁNDEZ**

Presidenta del Consejo de Ministros

**JORGE NIETO MONTESINOS**

Ministro de Defensa

**PEDRO OLAECHEA ÁLVAREZ CALDERÓN**

Ministro de la Producción

**CARLOS RICARDO BRUCE MONTES DE OCA**

Ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento

**REGLAMENTO DE INSPECCIONES TÉCNICAS DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES****TÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****CAPÍTULO I****OBJETO, DEFINICIONES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN****Artículo 1.- Objeto del Reglamento de Inspecciones Técnicas de Seguridad en Edificaciones**

El Reglamento de Inspecciones Técnicas de Seguridad en Edificaciones (el Reglamento), tiene por objeto regular los aspectos técnicos y administrativos referidos a la Inspección Técnica de Seguridad en Edificaciones (ITSE), la Evaluación de las Condiciones de Seguridad en los Espectáculos Públicos Deportivos y No Deportivos (ECSE) y la Visita de Inspección de Seguridad en Edificaciones (VISE), así como la renovación del Certificado de ITSE.

**Artículo 2.- Definiciones**

Para efectos de la aplicación del Reglamento, los términos que se indican a continuación tienen los siguientes alcances:

- a. **ACTA DE DILIGENCIA DE ITSE:** Documento en el que se deja constancia de la suspensión o de la no realización de la diligencia de ITSE, y que es entregado en copia al administrado por el/la inspector/a o grupo inspector.
- b. **ACTA DE DILIGENCIA DE ECSE:** Documento en el que se deja constancia de la suspensión o de la no realización de la diligencia de ECSE, y que es entregado en copia al administrado por el/la inspector/a o grupo inspector.
- c. **ACTA DE VISE:** Documento en el que se deja constancia de la realización o suspensión de la VISE y que es entregado en copia por el/la inspector/a o grupo inspector al administrado al finalizar la misma.
- d. **CERTIFICADO DE INSPECCIÓN TÉCNICA DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES:** Documento en el cual consta que el Establecimiento

Objeto de Inspección cumple con las condiciones de seguridad.

- e. **CUMPLIMIENTO DE CONDICIONES DE SEGURIDAD:** Estado o situación del Establecimiento Objeto de Inspección en el que se tienen controlados los riesgos vinculados a la actividad que se desarrolla en este, para lo cual se cuenta con los medios y protocolos correspondientes.
- f. **DECLARACIÓN JURADA DE CUMPLIMIENTO DE CONDICIONES DE SEGURIDAD EN LA EDIFICACIÓN:** Documento mediante el cual el/la administrado/a manifiesta bajo juramento que el Establecimiento Objeto de Inspección cumple con las condiciones de seguridad y que se obliga a mantenerlas.
- g. **EDIFICACIÓN:** Obra de carácter permanente cuyo destino es albergar actividades humanas. Comprende las instalaciones fijas y complementarias adscritas a ella.
- h. **EDIFICACIÓN DE USO MIXTO:** Edificación en las que se presentan usos diversos, como son vivienda, servicios, comercio, vivienda taller, entre otros usos, de conformidad con la normatividad sobre la materia.
- i. **EMPRESA TERCERIZADORA:** Persona jurídica a la cual se terceriza el servicio de ejecución de las ITSE, ECSE y VISE.
- j. **ENTIDAD SANCIONADORA:** Entidad que tiene la potestad sancionadora frente a las infracciones cometidas por el/la Inspector/a Técnico de Seguridad en Edificaciones en el ejercicio de sus funciones. El Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres (Cenepred) se constituye en la entidad sancionadora para efectos de lo dispuesto en el Título VIII del presente Reglamento.
- k. **ESPECTÁCULO PÚBLICO DEPORTIVO Y NO DEPORTIVO:** Toda presentación, función, acto, feria, exhibición artística, actividad deportiva y no deportiva, de carácter o naturaleza públicos, con o sin fines de lucro, de esparcimiento, comerciales, culturales y otros de similar naturaleza, que se realiza en edificaciones, recintos o en la vía pública para cuyo efecto hace uso de estructuras o instalaciones temporales. No incluye celebraciones y eventos de carácter privado realizados en residencias, clubes y otros espacios privados en los cuales la responsabilidad por las condiciones de seguridad es del titular o conductor del inmueble o establecimiento.
- l. **ESTABLECIMIENTO OBJETO DE INSPECCIÓN:** Edificación donde laboran o concurren personas y que se encuentra implementada para la actividad a desarrollar. Comprende dos tipos de establecimientos: aquellos que requieren de licencia de funcionamiento y aquellos que no.

- m. **EVALUACION DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD EN ESPECTACULOS DEPORTIVOS Y NO DEPORTIVOS:** Inspección que se ejecuta con ocasión de la realización de un Espectáculo Público Deportivo o no Deportivo para verificar las Condiciones de Seguridad del mismo.
- n. **INFORME DE INSPECCIÓN TÉCNICA DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES:** Documento en el que se consigna la evaluación y el resultado favorable o desfavorable de la ITSE, el mismo que es emitido por el/la inspector/a o grupo inspector y se entrega en copia al administrado al concluir la diligencia de inspección.
- o. **INFORME DE EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD EN ESPECTÁCULOS DEPORTIVOS Y NO DEPORTIVOS:** Documento en el que se consigna la evaluación y el resultado favorable o desfavorable de la ECSE, el mismo que es emitido por el/la inspector/a o grupo inspector y se entrega en copia al administrado al concluir la diligencia de inspección.
- p. **INSPECCIÓN TÉCNICA DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES - ITSE:** Actividad mediante la cual se evalúan el riesgo y las condiciones de seguridad de la edificación vinculadas con la actividad que se desarrolla en ella, se verifica la implementación de las medidas de seguridad que requiere y se analiza la vulnerabilidad. La institución competente para ejecutar la ITSE debe utilizar la Matriz de Riesgos para determinar si la inspección se realiza antes o después del otorgamiento de la licencia de funcionamiento o del inicio de actividades.
- q. **INSPECTOR TÉCNICO DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES (Inspector/a):** Es el/la profesional que aprobó el curso de especialización al que hace referencia el artículo 55 del Reglamento y ha sido autorizado para ejecutar la ITSE, la ECSE y la VISE y que se encuentra inscrito/a en el Registro Nacional de Inspectores Técnicos de Seguridad en Edificaciones - RITSE.
- r. **INSTALACIONES TEMPORALES:** Estructura o acondicionamiento físico de naturaleza no permanente realizados para su utilización en un Espectáculo Público Deportivo y no Deportivo.
- s. **MANUAL DE EJECUCIÓN DE INSPECCIÓN TÉCNICA DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES:** Documento técnico complementario que sirve para la orientación y desarrollo de las actividades y procedimientos vinculados a las ITSE, ECSE y VISE. Forman parte del Manual los formatos para la ejecución de las inspecciones, incluido el Formato de Declaración Jurada del cumplimiento de condiciones de seguridad en la edificación y para las edificaciones clasificadas como estratégicas o reservadas a las que se refiere el Reglamento.
- t. **MATRIZ DE RIESGOS:** Instrumento técnico para determinar o clasificar el nivel de riesgo existente en la edificación, en base a los criterios de riesgos de incendio y de colapso vinculados a las actividades económicas que se desarrollan, con la finalidad de determinar si se realiza la inspección técnica de seguridad en edificaciones antes o después del otorgamiento de la licencia de funcionamiento o del inicio de actividades.
- u. **ÓRGANO EJECUTANTE:** Gobierno Local que, a través de su unidad orgánica correspondiente, resulta competente para ejecutar y administrar la ITSE, la ECSE y la VISE.
- v. **PANEL FOTOGRÁFICO:** Conjunto de fotos y/o videos, en formato físico o electrónico, que evidencian el cumplimiento o el incumplimiento de las condiciones de seguridad u otras circunstancias durante todas las diligencias de inspección reguladas en este Reglamento. El panel fotográfico debe ser entregado por el/la inspector/a o grupo inspector al Órgano Ejecutante de manera obligatoria.
- w. **PLAN DE SEGURIDAD:** Documento que constituye un instrumento de gestión, que contiene procedimientos específicos destinados a planificar, preparar y organizar las acciones a ser adoptadas frente a una emergencia que se presenta en el Establecimiento Objeto de Inspección, con la finalidad de controlar y reducir los posibles daños a las personas y su patrimonio. Incluye, cuando corresponda, directivas, planos de señalización y rutas de evacuación, organización de brigadas, equipamiento de seguridad, capacitación y entrenamiento del personal.
- x. **RENOVACIÓN DEL CERTIFICADO DE ITSE:** Procedimiento a través del cual el/la administrado/a solicita al Gobierno Local la renovación del Certificado de ITSE antes de la pérdida de su vigencia.
- y. **RESOLUCION QUE PONE FIN AL PROCEDIMIENTO DE ITSE, ECSE O DE RENOVACION DEL CERTIFICADO DE ITSE:** Documento emitido por la máxima autoridad del Gobierno Local competente que concluye el procedimiento de ITSE o ECSE o de renovación del Certificado de ITSE.
- z. **RIESGO DE COLAPSO EN EDIFICACIÓN.-** Probabilidad de que ocurra daño en los elementos estructurales de la edificación debido a su severo deterioro y/o debilitamiento que afecten su resistencia y estabilidad, que pueda producir pérdida de vidas humanas, daño a la integridad de las personas y/o la destrucción de los bienes que se encuentran en la edificación. Se excluye el riesgo de colapso en edificación causado por incendio y/o evento sísmico.
- aa. **RIESGO DE INCENDIO EN LA EDIFICACIÓN.-** Probabilidad de que ocurra un

incendio en una edificación, que pueda producir pérdida de vidas humanas, daño a la integridad de las personas y/o la destrucción de los bienes que se encuentran en la edificación

- ab. **VISITA DE INSPECCION DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES - VISE:** Actividad de oficio que tiene por finalidad verificar que el Establecimiento Objeto de Inspección cumple o mantiene las condiciones de seguridad, cuenta con Certificado de ITSE y/o informe favorable, así como verificar el desempeño del/de la Inspector/a o grupo inspector en el marco de la ejecución de la ITSE.

### Artículo 3.- Ámbito de aplicación del Reglamento

El Reglamento es aplicable a los siguientes sujetos:

- a) Los/las administrados/as obligados/as a obtener una licencia de funcionamiento, de conformidad con lo señalado en la normativa sobre la materia.
- b) Los/las administrados/as que, conforme al artículo 31 del presente Reglamento, requieren obtener un Certificado de ITSE.
- c) Los/las administrados/as que promuevan u organicen un espectáculo público deportivo o no deportivo.
- d) Los/las inspectores/as técnicos de seguridad en edificaciones autorizados/as.
- e) Las empresas tercerizadoras, responsables de la ejecución de la ITSE, ECSE y VISE mediante tercerización.
- f) Los demás sujetos que participen en la ITSE, ECSE y VISE reguladas en el Reglamento.

### Artículo 4.- Competencias

Los Gobiernos Locales son competentes para ejecutar las ITSE, ECSE y VISE, de acuerdo a lo siguiente:

4.1. La Municipalidad Distrital, en el ámbito de su jurisdicción:

- a) Establecimiento Objeto de Inspección que requiere o no de licencia de funcionamiento.
- b) Espectáculos Públicos Deportivos y No Deportivos de hasta tres mil (3,000) personas.

4.2. La Municipalidad Provincial y la Municipalidad Metropolitana de Lima:

4.2.1 En el ámbito del Cercado:

- a) Establecimiento Objeto de Inspección que requiere o no de licencia de funcionamiento.
- b) Espectáculos Públicos Deportivos y No Deportivos de hasta tres mil (3,000) personas.

4.2.2 En el ámbito de la Provincia, incluyendo los distritos que la conforman, realizan la evaluación de las condiciones de seguridad en Espectáculos Públicos Deportivos y No Deportivos mayores a tres mil (3,000) personas.

4.3. Con la finalidad de lograr mayor calidad, eficiencia, eficacia y celeridad en los procesos, la Municipalidad Provincial o Distrital puede delegar su competencia de ejecución de las ITSE, ECSE y VISE a otro gobierno local a través del respectivo convenio interinstitucional. El gobierno local receptor de esta competencia puede utilizar la tercerización del servicio de ejecución de inspecciones a que se refieren los artículos 75 y 76 del Reglamento.

### Artículo 5.- Criterios de evaluación en materia de seguridad en edificaciones

Los criterios de evaluación en materia de seguridad en edificaciones se basan en un enfoque de gestión de riesgos y están constituidos por los requisitos, especificaciones técnicas, estándares y exigencias mínimas de operatividad, mantenimiento y de accesibilidad respectivas, en el marco de las normas vigentes, que permitan evaluar las condiciones de seguridad existentes en el Establecimiento Objeto de Inspección. Dichos criterios se desarrollan en el Manual de Ejecución de Inspección Técnica de Seguridad en Edificaciones.

### Artículo 6.- Derechos de tramitación

6.1 El derecho de tramitación de la ITSE de los establecimientos que requieren licencia de funcionamiento está incluido en el derecho de tramitación correspondiente a dicho procedimiento.

6.2 El derecho de tramitación de la ITSE de los establecimientos que no requieren licencia de funcionamiento, de la renovación del Certificado de ITSE y de la ECSE, se establecen conforme a la metodología para la determinación de costos de procedimientos administrativos y servicios prestados en exclusividad y demás normativa vigente sobre la materia.

### Artículo 7.- Obligación de informar sobre el incumplimiento de las Condiciones de Seguridad

El Órgano Ejecutante debe poner en conocimiento de la autoridad municipal el incumplimiento de las condiciones de seguridad verificadas en el Establecimiento Objeto de Inspección a través de la ITSE, así como a través de las ECSE y/o VISE, a fin de aplicar las acciones que correspondan según lo establecido en el artículo 49 de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.

#### **Artículo 8.- Responsabilidades**

Los/as funcionarios/as y personal de los Órganos Ejecutantes de la ITSE, ECSE y VISE, cualquiera que sea el régimen laboral o contractual al que pertenezcan, son pasibles de sanción administrativa por el incumplimiento de sus obligaciones dentro de los plazos señalados en el Reglamento, de conformidad con las normas sobre la materia, con independencia de la responsabilidad civil y/o penal que pudiera corresponderles.

#### **Artículo 9.- Recursos Administrativos**

9.1 Los Gobiernos Locales resuelven, de conformidad con su estructura orgánica, los recursos administrativos interpuestos contra actos administrativos en el marco de los procedimientos de ITSE, ECSE y VISE del presente Título, de acuerdo a lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.

9.2 En ningún supuesto, el Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento - MVCS o la Presidencia del Consejo de Ministros, como ente rector del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres - Sinagerd, se constituyen en instancia para resolver los recursos administrativos mencionados.

## **CAPÍTULO II**

### **DISPOSICIONES COMUNES AL TRÁMITE DE INSPECCIÓN TÉCNICA DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES**

#### **Artículo 10- Objetivo de la ITSE**

10.1 La ITSE tiene por finalidad evaluar el riesgo y las condiciones de seguridad de la edificación vinculada con la actividad que desarrolla, verificar la implementación de las medidas de seguridad con las que cuenta y analizar la vulnerabilidad en el Establecimiento Objeto de Inspección.

10.2 En ningún supuesto son objeto de inspección, por sí solos, los paneles o avisos publicitarios, antenas de telecomunicaciones, estaciones base de celulares, cajeros corresponsales o automáticos, e instalaciones para realizar las actividades simultáneas y adicionales establecidas por el Ministerio de la Producción de conformidad con el quinto párrafo del artículo 3 del Texto

Único Ordenado de la Ley N° 28976, Ley Marco de Licencia de Funcionamiento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 046-2017-PCM.

#### **Artículo 11.- Silencio administrativo en la ITSE**

Conforme a lo dispuesto en el artículo 8 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28976, Ley Marco de Licencia de Funcionamiento, en la ITSE opera el silencio administrativo positivo cuando al vencimiento de los plazos establecidos en el Reglamento no haya pronunciamiento por parte del Órgano Ejecutante o no se hubiese realizado la ITSE. Ello sin perjuicio de la subsistencia de la obligación a cargo del Órgano Ejecutante de efectuar la verificación, a través de una VISE, del cumplimiento de condiciones de seguridad declaradas por el/la administrado/a, bajo responsabilidad.

#### **Artículo 12.- Suspensión de la diligencia de ITSE**

12.1. Procede la suspensión de la diligencia de ITSE en los siguientes supuestos:

- a) **Por ausencia del/de la administrado/a o de la persona a quien este/a designe:** el/la Inspector/a o grupo inspector debe programar por única vez la nueva fecha dentro de los dos (2) días hábiles siguientes. Si la ausencia se reitera, se da por finalizada la inspección y denegado el Certificado de ITSE.
- b) **Por la complejidad del Establecimiento Objeto de Inspección:** Cuando el/la Inspector/a o grupo inspector no pueda culminar la diligencia debe programar una nueva fecha para su continuación dentro de los dos (2) días hábiles siguientes.
- c) **Por existir impedimentos para la verificación de todo o parte del Establecimiento Objeto de Inspección:** Cuando el/la Inspector/a o grupo inspector no pueda verificar el Establecimiento Objeto de Inspección en su totalidad o en parte, por encontrarse impedido de verificar todas las áreas, impedido el acceso a determinadas zonas o imposibilidad de verificar alguna instalación, entre otras similares, debe programar por única vez la nueva fecha dentro de los dos (2) días hábiles siguientes. Si dicha imposibilidad subsiste, el/la Inspector/a o grupo inspector pueden decidir de manera fundamentada dar por finalizada la inspección.
- d) **Por caso fortuito o fuerza mayor:** De presentarse situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, que imposibiliten la ejecución de la diligencia, se procede con la programación una vez finalizado el hecho o evento generador del caso fortuito o fuerza mayor. Corresponde al Órgano Ejecutante comunicar dicha situación al/a la administrado/a. En este caso, se interrumpe el cómputo de plazos hasta la notificación al/a la administrado/a

de la reanudación de la diligencia.

12.2. En cualquiera de los casos de suspensión de la diligencia de ITSE, se extiende el Acta respectiva y se interrumpe el cómputo de plazos hasta la reanudación de la misma, salvo los casos de finalización previstos en los literales a) y c) del numeral 12.1 precedente.

12.3 Asimismo, los plazos para la realización de la diligencia de ITSE a que se refieren los literales a) y b), numeral 8.2, del artículo 8 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28976, Ley Marco de Licencia de Funcionamiento, quedan suspendidos durante el tiempo otorgado para el levantamiento de las observaciones que se formulen de conformidad con los literales d) del artículo 23 y d) del artículo 28 del Reglamento.

12.4 Los criterios para aplicar los supuestos establecidos en el numeral 12.1 se establecen en el Manual de Ejecución de Inspección Técnica de Seguridad en Edificaciones.

#### **Artículo 13.- Implementación del Establecimiento Objeto de Inspección.**

13.1 Para la realización de la diligencia de ITSE, el Establecimiento Objeto de Inspección debe encontrarse implementado para el tipo de actividad a desarrollar, debiendo cumplir con las siguientes condiciones básicas:

- a) No encontrarse en proceso de construcción según lo establecido en el artículo único de la Norma G.040 Definiciones del Reglamento Nacional de Edificaciones.
- b) Contar con servicios de agua, electricidad, y los que resulten esenciales para el desarrollo de sus actividades, debidamente instalados e implementados.
- c) Contar con mobiliario básico e instalado para el desarrollo de la actividad.
- d) Tener los equipos o artefactos debidamente instalados o ubicados, respectivamente, en los lugares de uso habitual o permanente.

13.2 El detalle de las características que deben presentar las condiciones básicas se establece en el Manual de Ejecución de Inspección Técnica de Seguridad en Edificaciones.

#### **Artículo 14.- Modificación o ampliación del Establecimiento Objeto de Inspección**

En los supuestos en que el Establecimiento Objeto de Inspección cuente con un Certificado de ITSE y sea objeto de modificación o ampliación que afecte las condiciones de seguridad iniciales, debe solicitar una nueva ITSE.

#### **Artículo 15.- Certificado de ITSE**

15.1. Para el caso de los Establecimientos Objeto de Inspección clasificados con riesgo bajo o medio, que requieren de una ITSE posterior conforme al numeral 18.1 del artículo 18 del Reglamento, la licencia de funcionamiento es sustentada con la Declaración Jurada de Cumplimiento de Condiciones de Seguridad en la Edificación, que es materia de verificación a través de la ITSE posterior; finalizando el procedimiento con la emisión de una resolución y, de corresponder, el Certificado de ITSE.

15.2. Para los Establecimientos Objeto de Inspección clasificados con riesgo alto o muy alto, que requieren de ITSE previa conforme al numeral 18.2 del artículo 18 del Reglamento, se emite una resolución y, de corresponder, el Certificado de ITSE.

15.3. Para los Establecimientos Objeto de Inspección que no requieren licencia de funcionamiento se emite un Certificado de ITSE numerado, que es notificado conjuntamente con la resolución que pone fin al procedimiento de ITSE, al haberse emitido informe favorable. En caso el Órgano Ejecutante no cumpla con emitir el certificado en el plazo establecido en el Reglamento, el Informe favorable de ITSE es el documento que certifica que el objeto de inspección cumple las condiciones de seguridad y tiene los efectos del Certificado de ITSE.

15.4. El certificado de ITSE, así como sus sucesivas renovaciones, tiene una vigencia de dos (2) años contados a partir de su fecha de expedición, sin perjuicio de lo dispuesto en numeral 15.6.

15.5. Cuando el/la solicitante requiera la licencia de funcionamiento con vigencia temporal, el certificado ITSE se expide con el mismo plazo de vigencia de la licencia de funcionamiento, hasta un plazo máximo de dos (2) años desde la expedición del certificado ITSE.

15.6. La revocatoria del Certificado de ITSE procede cuando se verifique que el Establecimiento Objeto de Inspección incumple las condiciones de seguridad que sustentaron su emisión; habiéndosele otorgado un plazo de dos (2) días hábiles para la subsanación de las observaciones señaladas en el Acta de VISE sin que esta se haya producido. El procedimiento de revocación se sujeta a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, otorgándose un plazo no menor de cinco (5) días hábiles al titular del Certificado de ITSE para que formule su descargo correspondiente. La máxima autoridad del Gobierno Local competente emite la resolución en un plazo que no puede exceder de diez (10) días hábiles contado desde el vencimiento del plazo para la formulación del descargo.

**TÍTULO II****INSPECCIÓN TÉCNICA DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES PARA ESTABLECIMIENTOS OBJETO DE INSPECCIÓN QUE REQUIEREN LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO****CAPÍTULO I****OBJETO, OBLIGATORIEDAD, TIPOS, INICIO Y FINALIZACIÓN****Artículo 16.- Objeto**

La ITSE regulada en el presente Título está referida a los Establecimientos Objeto de Inspección que requieren contar con una licencia de funcionamiento para el desarrollo de sus actividades, de conformidad con las normas sobre la materia.

**Artículo 17.- Obligatoriedad**

Están obligados/as a obtener el Certificado de ITSE los/as administrados/as a cargo de los Establecimientos Objeto de Inspección que requieren de licencia de funcionamiento según lo establecido en el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28976, Ley Marco de Licencia de Funcionamiento.

**Artículo 18.- Clases de ITSE**

18.1 ITSE posterior al otorgamiento de la licencia de funcionamiento: aquella que se realiza luego del otorgamiento de la licencia de funcionamiento en un Establecimiento Objeto de Inspección clasificado con nivel de riesgo bajo o riesgo medio, según la Matriz de Riesgos.

18.2 ITSE previa al otorgamiento de la licencia de funcionamiento: aquella que se realiza antes del otorgamiento de la licencia de funcionamiento en un Establecimiento Objeto de Inspección clasificado con nivel de riesgo alto o riesgo muy alto, según la Matriz de Riesgos.

**Artículo 19.- Clasificación del Nivel de Riesgo**

En la solicitud de licencia de funcionamiento debe consignarse la clasificación del nivel de riesgo que corresponde al Establecimiento Objeto de Inspección. Dicha clasificación debe ser efectuada por la persona autorizada del Gobierno Local aplicando la Matriz de Riesgos con la información proporcionada por el solicitante en el formato correspondiente. En todos los casos, el reporte del nivel de riesgo debe adjuntarse a la solicitud.

**CAPÍTULO II****INSPECCIÓN TÉCNICA DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES POSTERIOR AL OTORGAMIENTO DE LA LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO****Artículo 20.- Solicitud**

20.1. Para la ITSE posterior al otorgamiento de la licencia de funcionamiento, el/la administrado/a debe presentar la Declaración Jurada de Cumplimiento de Condiciones de Seguridad en la Edificación, adjunta a la solicitud de licencia de funcionamiento.

20.2. En caso se otorgue una licencia de funcionamiento en forma corporativa a los mercados de abastos, galerías comerciales y centros comerciales, los módulos, stands o puestos deben pasar por una ITSE individual posterior al otorgamiento de la referida licencia. Para ello, cada administrado/a debe presentar una Declaración Jurada de Cumplimiento de Condiciones de Seguridad en la Edificación, sujeta a verificación mediante una ITSE posterior según el trámite regulado en el presente capítulo.

**Artículo 21.- Plazo máximo de la diligencia y finalización de la ITSE**

La diligencia de ITSE debe ser programada y puesta en conocimiento del/ de la administrado/a con la notificación de la licencia de funcionamiento, y debe ejecutarse en un plazo no mayor de siete (7) días hábiles. El plazo máximo para la finalización del procedimiento es de nueve (9) días hábiles computados a partir de dicha notificación, sin perjuicio de una eventual suspensión del trámite, conforme a lo señalado en el presente Reglamento.

**Artículo 22.- Inspector para la ITSE posterior al otorgamiento de la licencia de funcionamiento**

La diligencia de ITSE posterior al otorgamiento de la licencia de funcionamiento es ejecutada por un/a Inspector/a Básico o Especializado.

**Artículo 23.- Diligencia de ITSE posterior al otorgamiento de la licencia de funcionamiento y emisión del informe**

La diligencia de ITSE para la verificación de lo consignado en la Declaración Jurada de Cumplimiento de Condiciones de Seguridad en la Edificación, se ejecuta conforme a lo siguiente:

- a) El/la Inspector/a verifica las condiciones de seguridad declaradas por el/la administrado/a y, de estar todo conforme, procede a entregarle copia del informe de ITSE a la finalización de la diligencia.

- b) Si el/la Inspector/a verifica que la clasificación del nivel de riesgo del Establecimiento Objeto de Inspección no corresponde a la que figura en el expediente, presentando un nivel de riesgo alto o muy alto, deja constancia de esta circunstancia en el Acta de Diligencia de Inspección. Con dicha Acta, el Órgano Ejecutante concluye el procedimiento emitiendo la respectiva resolución denegatoria.
- c) Si el Establecimiento Objeto de Inspección no se encuentra implementado para el tipo de actividad a desarrollar, el/la Inspector/a deja constancia de esta circunstancia en el Acta de Diligencia de Inspección, ante la imposibilidad de evaluar el riesgo y las condiciones de seguridad. Con dicha Acta, el Órgano Ejecutante concluye el procedimiento emitiendo la respectiva resolución denegatoria.
- d) En caso el/la Inspector/a encuentre observaciones subsanables en cuanto al cumplimiento de condiciones de seguridad no relevantes en términos de riesgo, suspende la diligencia, indica en el Acta de Diligencia de ITSE tales observaciones, y concede un plazo no mayor a tres (3) días hábiles contados a partir de la fecha de suspensión para que el/la administrado/a proceda a la subsanación. Transcurrido el plazo de suspensión para la subsanación de observaciones sin que el/la administrado/a las hubiese levantado, concluye el procedimiento con la emisión de la resolución denegatoria correspondiente.
- e) En todos los casos que se formulen observaciones, cualquiera que sea su naturaleza, estas deben efectuarse en un solo acto y bajo responsabilidad de quien realiza la inspección.
- f) El/la administrado/a, a través del formato que se utiliza para la ejecución de la inspección, puede expresar su conformidad o disconformidad con las observaciones que haya formulado el/la Inspector/a en la ejecución de la ITSE
- g) En el plazo máximo de un (1) día hábil de finalizada la diligencia de ITSE o de realizada la verificación del levantamiento de observaciones, según corresponda, el/la Inspector/a debe entregar el informe de ITSE al Órgano Ejecutante, adjuntando el panel fotográfico. De ser el caso, el Órgano Ejecutante, en un plazo máximo de un (1) día hábil de haber recibido dicho informe, emite el certificado de ITSE y remite el expediente al área competente de licencia de funcionamiento para las acciones correspondientes.

#### **Artículo 24.- Renovación del Certificado de ITSE**

Para la renovación del Certificado de ITSE de establecimientos objeto de inspección clasificados con nivel de riesgo bajo o medio según la Matriz de

Riesgos, el/la administrado/a debe presentar una solicitud acompañada del pago de la tasa correspondiente y una declaración jurada según formato en la que manifieste que mantiene las condiciones de seguridad que sustentaron el otorgamiento del Certificado de ITSE, procediendo el Órgano Ejecutante a entregar el Certificado de ITSE renovado; realizando posteriormente la ITSE de acuerdo a los literales a), b) c), d), e), f) y g) con excepción de emisión de certificado, del artículo 23 del presente reglamento.

En caso de que hubiesen variado las condiciones de seguridad en el objeto de inspección, el administrado deberá proceder conforme a lo establecido en el artículo 14, debiendo solicitar una nueva ITSE cuya clase de ITSE se determina en función al correspondiente nivel de riesgo.

### **CAPÍTULO III**

#### **INSPECCIÓN TÉCNICA DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES PREVIA AL OTORGAMIENTO DE LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO**

##### **Artículo 25.- Solicitud y requisitos**

25.1. Para la ITSE previa al otorgamiento de la licencia de funcionamiento, el/la administrado/a debe presentar conjuntamente con la solicitud de licencia, los documentos técnicos que se indican a continuación, en copia simple, firmados por el profesional o empresa responsable, cuando corresponda. Las características de estos requisitos se encuentran especificadas en el Manual de Ejecución de Inspección Técnica de Seguridad en Edificaciones:

- a) Croquis de ubicación.
- b) Plano de arquitectura de la distribución existente y detalle del cálculo de aforo.
- c) Plano de distribución de tableros eléctricos, diagramas unifilares y cuadro de cargas.
- d) Certificado vigente de medición de resistencia del sistema de puesta a tierra.
- e) Plan de Seguridad del Establecimiento Objeto de Inspección.
- f) Memoria o protocolos de pruebas de operatividad y/o mantenimiento de los equipos de seguridad y protección contra incendio.

25.2 No son exigibles el croquis ni planos a que se refieren los literales a), b) y c) del numeral precedente en el caso de edificaciones que cuentan con conformidad de obra y no han sufrido modificaciones, siempre que se trate de

documentos que fueron presentados a la Municipalidad durante los cinco (5) años anteriores inmediatos, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

#### **Artículo 26.- Plazo máximo de la diligencia y finalización de la ITSE**

El plazo máximo para la ejecución de la diligencia de ITSE previa al otorgamiento de la licencia de funcionamiento es de cinco (5) días hábiles, computado a partir de la presentación de la solicitud de la licencia de funcionamiento. El plazo máximo para la finalización del procedimiento es de siete (7) días hábiles computados a partir de presentación de la solicitud de la licencia de funcionamiento, sin perjuicio de una eventual suspensión conforme a lo señalado en el presente Reglamento.

#### **Artículo 27.- Grupo inspector**

El grupo inspector debe encontrarse conformado por dos (2) Inspectores Especializados para ejecutar la ITSE para edificaciones clasificadas con riesgo alto; y, por tres (3) Inspectores Especializados para ejecutar la ITSE para edificaciones clasificadas con riesgo muy alto, de conformidad con la Matriz de Riesgos.

#### **Artículo 28.- Diligencia de ITSE y emisión del informe**

La diligencia de ITSE previa al otorgamiento de la licencia de funcionamiento se realiza de acuerdo a lo siguiente:

- a) El grupo inspector ejecuta la diligencia de ITSE, procediendo a entregar al/a la administrado/a el Informe de ITSE favorable en caso de estar todo conforme.
- b) Si el grupo inspector verifica que la clasificación del nivel de riesgo del Establecimiento Objeto de Inspección no corresponde a la que figura en el expediente, pasando de un nivel de riesgo alto a uno muy alto, deja constancia de esta circunstancia en el Acta de Diligencia de Inspección. El Órgano Ejecutante concluye el procedimiento con la emisión de una resolución denegatoria.
- c) Si el Establecimiento Objeto de Inspección no se encuentra implementado para el tipo de actividad a desarrollar, el grupo inspector deja constancia de esta circunstancia en el Acta de Diligencia de Inspección, ante la imposibilidad de evaluar el riesgo y las condiciones de seguridad. El Órgano Ejecutante concluye el procedimiento con la emisión de una resolución denegatoria.
- d) En caso el grupo inspector verifique incumplimiento de las condiciones

de seguridad en la Edificación y encuentre observaciones subsanables, suspende la diligencia mediante el Acta de Diligencia de Inspección, indicando las observaciones, y estableciendo la fecha de reprogramación de la diligencia de ITSE en un plazo no mayor a veinte (20) días hábiles contados a partir de la suspensión, con la finalidad de que el/la administrado/a proceda a la subsanación de las observaciones. En caso el grupo inspector hubiera concedido un plazo menor, el solicitante, antes de su vencimiento, puede solicitar una ampliación siempre y cuando no exceda el plazo máximo de veinte (20) días hábiles. Transcurrido el plazo de suspensión para la subsanación de observaciones se reanuda la diligencia y se entrega al/a la administrado/a el informe favorable o desfavorable según corresponda.

- e) En todos los casos que se formulen observaciones, cualquiera que sea su naturaleza, estas deben efectuarse en un solo acto y bajo responsabilidad de quien realiza la inspección.
- f) El/la administrado/a, a través del formato que se utiliza para la ejecución de la inspección, puede expresar su conformidad o disconformidad con las observaciones que haya formulado el grupo inspector en la ejecución de la ITSE.
- g) En el plazo máximo de un (1) día hábil de finalizada la diligencia de ITSE o de realizada la verificación del levantamiento de observaciones, según corresponda, el grupo inspector debe entregar el informe de ITSE al Órgano Ejecutante, adjuntando el panel fotográfico. De ser el caso, el Órgano Ejecutante, en un plazo máximo de un (1) día hábil de haber recibido dicho informe, emite la resolución y, de corresponder, el certificado de ITSE y remite el expediente al área competente de licencia de funcionamiento para las acciones correspondientes.
- h) En el caso de que se haya emitido informe favorable respecto de las condiciones de seguridad de la edificación y no se haya emitido el correspondiente Certificado de ITSE por parte del Órgano Ejecutante, el/la administrado/a en el plazo de tres (3) días hábiles de finalizada la diligencia de inspección, se encuentra facultado/a a solicitar la emisión de la licencia de funcionamiento, siempre que se cumplan con los otros requisitos señalados en el Texto Único Ordenado de la Ley Marco de Licencia de Funcionamiento.

#### **Artículo 29 Renovación del Certificado de ITSE**

29.1. El Certificado de ITSE para establecimientos objeto de inspección clasificados con nivel de riesgo alto o riesgo muy alto según la Matriz de Riesgos, se renueva con la presentación de una solicitud, acompañada del pago de la tasa correspondiente y una Declaración Jurada en la que el/la administrado/a

manifiesta que mantiene las condiciones de seguridad que sustentaron la emisión del Certificado de ITSE según formato.

En caso de que hubiesen variado las condiciones de seguridad en el objeto de inspección, el administrado deberá proceder conforme a lo establecido en el artículo 14, debiendo solicitar una nueva ITSE cuya clase de ITSE se determina en función al correspondiente nivel de riesgo.

29.2. Son de aplicación para la renovación del Certificado de ITSE las siguientes disposiciones:

- a) La diligencia de ITSE debe ser programada y puesta en conocimiento de el/la administrado/a con la solicitud de renovación, la misma que debe ejecutarse en un plazo no mayor de siete (7) días hábiles. El plazo máximo para la finalización del procedimiento es de nueve (9) días hábiles computados a partir de la solicitud, sin perjuicio de una eventual suspensión conforme a lo señalado en el presente Reglamento.
- b) Para la diligencia de ITSE el Órgano Ejecutante debe entregar al grupo inspector el Expediente y/o documentos con los cuales el/la administrado/a obtuvo el Certificado de ITSE.
- c) El grupo inspector debe encontrarse conformado por dos (2) Inspectores Especializados para ejecutar la ITSE para edificaciones clasificadas con riesgo alto; y, por tres (3) Inspectores para ejecutar la ITSE para edificaciones clasificadas con riesgo muy alto, de conformidad con la Matriz de Riesgos.
- d) La diligencia de ITSE se realiza según lo señalado en los literales a), b), c) y d) del artículo 28 del Reglamento. Durante la diligencia de ITSE solo se deberá verificar si se mantienen las condiciones de seguridad que se verificaron en la última diligencia de ITSE realizada en el Establecimiento Objeto de Inspección. Solo en el caso de que existan nuevas exigencias aprobadas por disposiciones normativas posteriores aplicables al Establecimiento Objeto de Inspección, también se podrá verificar si el establecimiento se ha adecuado a estas exigencias.
- e) En el plazo máximo de un (1) día hábil de finalizada la diligencia de ITSE o de realizada la verificación del levantamiento de observaciones según el caso, el grupo inspector debe entregar el informe de ITSE al Órgano Ejecutante adjuntando el panel fotográfico. Asimismo, el Órgano Ejecutante en un plazo máximo de un (1) día hábil de haber recibido dicho informe, emite la resolución y, de corresponder, el Certificado de ITSE, dando por finalizado el procedimiento de renovación.

### TÍTULO III

#### INSPECCIÓN TÉCNICA DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES PARA ESTABLECIMIENTOS OBJETO DE INSPECCIÓN QUE NO REQUIEREN LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO

#### CAPÍTULO I

#### OBJETO, OBLIGATORIEDAD, ÁMBITO, CLASES Y RIESGOS

##### Artículo 30.- Objeto

La ITSE regulada en el presente Título está referida a los Establecimientos Objeto de Inspección que no requieren contar con una licencia de funcionamiento para el desarrollo de sus actividades, de conformidad con lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 28976, Ley Marco de Licencia de Funcionamiento.

##### Artículo 31.- Obligatoriedad de la ITSE

La verificación del cumplimiento de condiciones de seguridad en establecimientos no obligados a contar con una licencia municipal de funcionamiento se realiza según las siguientes disposiciones:

- a) Las edificaciones estratégicas o reservadas por seguridad y defensa nacional, embajadas y sedes de organismos internacionales comprendidas en el artículo 18 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28976, Ley Marco de Licencia de Funcionamiento no están comprendidas en el Reglamento como Establecimientos Objeto de Inspección. En estos casos, los titulares o responsables deben presentar ante el Órgano Ejecutante una declaración jurada consignando el cumplimiento de las condiciones de seguridad y haciéndose responsables de mantenerlas, no estando obligados a solicitar la ITSE.
- b) Las demás entidades comprendidas en el mencionado Artículo 18 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28976, así como las instituciones, establecimientos o dependencias, incluidas las del sector público, que, conforme al párrafo final del artículo 3 del mismo Texto Único Ordenado de la Ley N° 28976, están obligadas a comunicar a la municipalidad el inicio de sus actividades y acreditar el cumplimiento de las condiciones de seguridad de la edificación mediante una ITSE, deben solicitar al Órgano Ejecutante una ITSE previa o posterior en función al riesgo de la edificación con sujeción a lo establecido en este Reglamento. Solo en caso de que el Establecimiento Objeto de Inspección esté clasificado con nivel de riesgo alto o riesgo muy alto según la Matriz de Riesgos se debe contar con el correspondiente Certificado de ITSE previa como requisito para poder iniciar actividades.

- c) Los responsables de edificaciones de uso mixto y de mercados de abastos, galerías comerciales y centros comerciales que hubieran optado por tramitar licencias de funcionamiento individuales para cada módulo, stand o puesto, deben solicitar la ITSE al Órgano Ejecutante correspondiente, respecto de sus áreas e instalaciones de uso común.

#### **Artículo 32.- Ámbito de aplicación**

El procedimiento de ITSE regulado en el presente Título es aplicable a las edificaciones señaladas en los literales b) y c) del artículo 31 del Reglamento.

#### **Artículo 33.- Clases de ITSE**

33.1 ITSE posterior al inicio de actividades: aquella que se realiza con posterioridad al inicio de actividades en los Establecimientos Objeto de Inspección que no requieren licencia de funcionamiento clasificados con nivel de riesgo bajo o riesgo medio, según la Matriz de Riesgos.

33.2 ITSE previa al inicio de actividades: aquella que se realiza antes del inicio de actividades en los Establecimientos Objeto de Inspección clasificados con nivel de riesgo alto o riesgo muy alto, según la Matriz de Riesgos.

#### **Artículo 34.- Clasificación y Procedimiento**

La clasificación del riesgo del Establecimiento Objeto de Inspección y el procedimiento de la ITSE asociado a esta clasificación, se efectúa aplicando la Matriz de Riesgos definida en el literal t) del artículo 2 del Reglamento.

### **CAPITULO II**

#### **PROCEDIMIENTOS DE INSPECCIÓN TÉCNICA DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES POSTERIOR Y PREVIA AL INICIO DE ACTIVIDADES**

#### **Artículo 35.- Solicitud y procedimiento para la ITSE posterior al inicio de actividades**

Para solicitar la ITSE posterior al inicio de actividades, el/la administrado/a debe presentar una Declaración Jurada de Cumplimiento de Condiciones de Seguridad en la Edificación, adjunta a la solicitud de ITSE.

El procedimiento para la ITSE posterior al inicio de actividades se rige por lo señalado en los artículos 21, 22 y 23 del presente Reglamento, en cuanto le sean aplicables según su naturaleza.

#### **Artículo 36.- Solicitud y procedimiento para la ITSE previa al inicio de actividades**

La solicitud y el procedimiento para la ITSE previa al inicio de actividades se rigen por lo señalado en los artículos 25, 26, 27 y 28 del presente Reglamento, en cuanto le sean aplicables según su naturaleza.

#### **Artículo 37.- Modificación o ampliación del Establecimiento Objeto de Inspección**

En los supuestos en que el Establecimiento Objeto de Inspección cuente con un Certificado de ITSE y sea materia de modificación o ampliación que afecte las condiciones de seguridad iniciales, se debe solicitar una nueva ITSE para la obtención del correspondiente Certificado conforme el procedimiento correspondiente a su nivel de riesgo.

#### **Artículo 38.- Renovación del certificado de ITSE**

La renovación del Certificado de ITSE para Establecimientos Objeto de Inspección que no requieren Licencia de Funcionamiento se tramita según el nivel de riesgo del establecimiento. Los certificados de ITSE de establecimientos clasificados con Riesgo Bajo o Riesgo Medio se renuevan según el procedimiento establecido en el artículo 24 del Reglamento. Los certificados de ITSE de establecimientos clasificados con Riesgo Alto o Muy Alto se renuevan según el procedimiento establecido en el artículo 29 del Reglamento.

### **TÍTULO IV**

#### **EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE SEGURIDAD EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS DEPORTIVOS Y NO DEPORTIVOS**

### **CAPÍTULO I**

#### **ASPECTOS GENERALES**

#### **Artículo 39.- Alcance**

La ECSE es una inspección que se ejecuta con ocasión de la realización de un Espectáculo Público Deportivo o No Deportivo para verificar las Condiciones de Seguridad del mismo, que considera principalmente el control de multitudes ante el riesgo de estampidas. Constituye un requisito previo para la autorización del espectáculo.

#### **Artículo 40.- Temporalidad**

40.1. La ECSE tiene una vigencia máxima de tres (3) meses.

40.2. La ECSE incluye la evaluación de las instalaciones temporales, como es el caso de las ferias y otras de naturaleza similar, que precisan de

acondicionamientos.

#### **Artículo 41.- Silencio administrativo negativo**

En la ECSE opera el silencio administrativo negativo, cuando al vencimiento de los plazos establecidos en el Reglamento no haya habido pronunciamiento por parte del Órgano Ejecutante.

### **CAPÍTULO II**

#### **SUJETOS OBLIGADOS**

##### **Artículo 42.- Sujetos obligados**

Se encuentran comprendidos como sujetos obligados a la ECSE los organizadores o promotores de:

- a) Espectáculos Públicos Deportivos y No Deportivos realizados en recintos o edificaciones que tengan como uso la realización de este tipo de actividades y requieran el acondicionamiento o instalación de estructuras temporales que incidan directamente en el nivel de riesgo con el cual obtuvieron su Certificado de ITSE.
- b) Espectáculos Públicos Deportivos y No Deportivos realizados en edificaciones o recintos cuya actividad es distinta a la finalidad para la cual se otorgó el Certificado de ITSE.
- c) Espectáculos Públicos Deportivos y No Deportivos realizados en la vía pública en un área confinada con limitaciones o restricciones a la entrada y/o salida que incrementen el riesgo.

##### **Artículo 43.- Sujetos no obligados**

No se encuentran comprendidos como sujetos obligados a solicitar una ECSE los organizadores o promotores de:

- a) Espectáculos Públicos Deportivos y No Deportivos que se realicen en una edificación diseñada para tal fin, tales como estadios, coliseos, plazas de toros, teatros o centros de convención y similares, y cuenten con Certificado de ITSE, siempre que no acondicionen o instalen estructuras temporales.
- b) Espectáculos Públicos Deportivos y No Deportivos realizados en la vía pública en áreas no confinadas, correspondiendo a la municipalidad competente emitir un pronunciamiento sobre las condiciones de seguridad para el espectáculo.

- c) Celebraciones y eventos privados realizados en residencias, clubes y otros espacios privados. En este caso el propietario, titular o conductor del establecimiento asume la responsabilidad por el cumplimiento de las condiciones de seguridad.

### **CAPÍTULO III**

#### **SUSPENSIÓN Y POSTERGACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE SEGURIDAD EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS DEPORTIVOS Y NO DEPORTIVOS**

##### **Artículo 44.- Suspensión**

44.1. Iniciada la diligencia de ECSE procede la suspensión por las causales siguientes:

- a) Ausencia de el/la administrado/a o la persona designada por este; si la ausencia se reitera, se da por finalizada la diligencia de ECSE.
- b) En caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten la continuación temporal de la diligencia, debiendo reanudarse una vez superada la contingencia, correspondiendo al Órgano Ejecutante comunicar dicha situación al administrado.

44.2. La suspensión de la ECSE no varía el cómputo del plazo del procedimiento, en tanto la fecha de la realización del evento no sea postergada.

##### **Artículo 45.- Postergación**

45.1. Si el/la administrado/a comunica al Órgano Ejecutante la postergación del espectáculo con un plazo de anticipación de hasta dos (2) días hábiles a la fecha de la diligencia de ECSE, dicha diligencia se reprograma siempre y cuando la postergación del espectáculo sea por un plazo no mayor a treinta (30) días calendario; en caso contrario, se debe solicitar la finalización del procedimiento y devolución de los documentos presentados.

45.2. Si la postergación se genera una vez iniciada la diligencia de ECSE, esta se programa según los nuevos plazos y de acuerdo al cronograma de actividades presentado por el/la administrado/a con la solicitud de postergación, sin reducir la cantidad de sesiones que debe realizar el/la inspector/a.

### **CAPÍTULO IV**

#### **PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE SEGURIDAD EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS DEPORTIVOS Y NO DEPORTIVOS**

##### **Artículo 46.- Inicio del procedimiento, requisitos y etapas comprendidas**

**en la ejecución de la ECSE**

La ECSE se inicia con la presentación de la documentación prevista en el artículo 48 del Reglamento y comprende la diligencia de inspección, la verificación de la documentación técnica del proyecto de infraestructura para el evento, la verificación del acondicionamiento, montaje o instalación de estructuras o equipos, la formulación de observaciones o acotaciones durante el proceso, la emisión del informe de ECSE y finaliza con la resolución correspondiente.

**Artículo 47.- Solicitud**

47.1. El organizador o promotor debe solicitar la ECSE con una anticipación no menor de siete (7) días hábiles a la fecha de realización del Espectáculo Público Deportivo o No Deportivo.

47.2. En el caso de un Espectáculo Público Deportivo o No Deportivo que precise de más de siete (7) días hábiles para la ejecución de las instalaciones, montajes o acondicionamientos, la solicitud debe ser presentada antes del inicio de estas actividades.

**Artículo 48.- Requisitos para las ECSE**

48.1. El/la administrado/a debe presentar, conjuntamente con el formulario de solicitud, los siguientes documentos:

- a) Declaración Jurada suscrita por el solicitante; en el caso de persona jurídica o de persona natural que actúe mediante representación, el representante legal o apoderado debe consignar los datos registrales de su poder y señalar que se encuentra vigente.
- b) Croquis de ubicación del lugar o recinto donde se tiene previsto realizar el Espectáculo.
- c) Plano de la arquitectura indicando la distribución del escenario, mobiliario y otros, así como el cálculo del aforo.
- d) Memoria Descriptiva, incluyendo un resumen de la programación de actividades, del proceso de montaje o acondicionamiento de las estructuras; instalaciones eléctricas, instalaciones de seguridad y protección contra incendios y mobiliario.
- e) Protocolo de medición del sistema de puesta a tierra con vigencia no menor a un (1) año, en caso haga uso de instalaciones eléctricas.
- f) Constancia de operatividad y mantenimiento de extintores, firmado por la empresa responsable.

- g) Plan de Seguridad para el Evento, que incluya el Plano de señalización, rutas de evacuación y ubicación de zonas seguras para los asistentes al evento.
- h) Declaración Jurada de instalación segura del sistema de gas licuado de petróleo (GLP), en caso corresponda.
- i) En caso de uso de juegos mecánicos y/o electromecánicos, memoria descriptiva de seguridad de la instalación de las estructuras e instalaciones eléctricas.
- j) Certificado de ITSE, si se trata de un establecimiento o recinto, en caso no lo haya expedido el mismo Órgano Ejecutante. En caso contrario, se debe consignar la numeración del mismo en el formato de solicitud.

48.2. Al recibirse la solicitud de una ECSE, el Órgano Ejecutante debe programar la fecha de la diligencia de inspección correspondiente y comunicarla al administrado.

**Artículo 49.- Plazo máximo de la ECSE**

El plazo máximo para la finalización del procedimiento de ECSE no puede exceder del día anterior previsto para la realización del espectáculo.

**Artículo 50.- Designación de el/la inspector/a**

50.1. El Órgano Ejecutante designa un/a Inspector/a Básico o Especializado para que realice la ECSE.

50.2. Para el caso de espectáculos con una concurrencia de hasta tres mil (3,000) personas se convoca a un Inspector Básico o Especializado, y para mayores a tres mil (3,000) personas se convoca a un Inspector Especializado, de acuerdo a lo señalado en el numeral 54.3 del artículo 54 del Reglamento.

50.3. La designación de el/la Inspector/a se realiza el mismo día de recepción de la solicitud.

50.4. El Órgano Ejecutante designa un/a Inspector alterno/a con el mismo perfil requerido para el principal, en la eventualidad de situaciones que impidan la culminación de la ECSE por parte de el/la Inspector/a designado/a.

**Artículo 51.- Diligencia de ECSE**

51.1. La diligencia de inspección se inicia con la presentación de el/la Inspector/a designado/a en el lugar previsto para el Evento Público Deportivo o No Deportivo y culmina con la emisión del informe de ECSE.

51.2. La diligencia se puede ejecutar hasta en tres (3) sesiones: al inicio de las actividades de instalación, montaje o acondicionamiento; en una segunda oportunidad; y el día anterior a la fecha prevista para la realización del espectáculo, según programación de actividades establecida por el solicitante. La diligencia se suspende en cada sesión con la suscripción del Acta de Diligencia de ECSE y se reabre hasta completar las tres sesiones, de ser necesario.

#### **Artículo 52.- Actividades durante la diligencia de ECSE**

Las actividades ejecutadas durante la diligencia de ECSE son las siguientes:

- a) El/la Inspector/a se presenta ante el promotor u organizador o, en su defecto, ante la persona designada por este, en el lugar donde se va a realizar el Espectáculo Público Deportivo o No Deportivo, en el primer día previsto para las actividades de instalación, según el programa de actividades presentado por el solicitante como parte de los requisitos de la ECSE.
- b) Durante la primera sesión el/la Inspector/a evalúa la documentación presentada y el estado del avance programado, manifestando en un solo acto y bajo responsabilidad, todas sus observaciones a la documentación y a la memoria descriptiva del proyecto de instalaciones temporales. Se levanta el acta correspondiente con las observaciones, de ser el caso.
- c) De mantenerse las observaciones señaladas en el párrafo anterior, verificadas durante las sesiones siguientes, estas deben constar en el acta respectiva y deben ser subsanadas antes de la emisión del informe de ECSE. El/la administrado/a recibe una copia del acta después de cada sesión, debidamente suscrita.
- d) En la última sesión el/la inspector/a realiza una verificación final de la culminación del montaje o acondicionamiento, con el fin de dar conformidad o no, de que lo ejecutado corresponde con la memoria descriptiva y observaciones aprobadas en la primera sesión, con lo cual emite el informe de ECSE que consigne el resultado de la inspección.
- e) El Órgano Ejecutante emite la resolución que pone fin al procedimiento, inmediatamente después de haber sido emitido el informe por parte de el/la Inspector/a designado/a. El informe de ECSE forma parte integrante de la resolución que finaliza el procedimiento.

### **TÍTULO V**

#### **SERVICIO DE ORIENTACIÓN EN INSPECCIÓN TÉCNICA DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES Y EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE SEGURIDAD EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS DEPORTIVOS Y NO DEPORTIVOS**

#### **Artículo 53.- Servicio de orientación brindado por el Órgano Ejecutante**

53.1. Los Gobiernos Locales deben establecer un servicio de orientación con respecto a la ITSE y ECSE, el mismo que debe ser brindado por personal debidamente capacitado en la materia.

53.2. El servicio de orientación sobre una ITSE consiste en brindar información y asistencia al usuario principalmente en los siguientes aspectos:

- a) Tipo de ITSE que corresponde al Establecimiento Objeto de Inspección, conforme a la información brindada por el interesado.
- b) Requisitos, plazos y derechos de tramitación para iniciar una ITSE y la clasificación de los niveles de riesgo en el Establecimiento Objeto de Inspección empleando la Matriz de Riesgos.
- c) Condiciones de seguridad que debe cumplir el Establecimiento Objeto de Inspección.
- d) Presentación de la Declaración Jurada del Cumplimiento de Condiciones de Seguridad en la Edificación de ser el caso.
- e) Otros aspectos relacionados con el marco normativo y su aplicación.

53.3. El servicio de orientación en materia de ECSE comprende brindar información al usuario sobre las condiciones de seguridad, requisitos, plazos y derechos de tramitación.

53.4. La información señalada en el presente artículo debe ser proporcionada gratuitamente al administrado.

### **TÍTULO VI**

#### **INSPECTOR TÉCNICO DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES**

### **CAPÍTULO I**

#### **CONDICIÓN DE INSPECTOR TÉCNICO DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES**

#### **Artículo 54.- Perfil de el/la Inspector/a y servicios que brinda**

54.1. El/la Inspector/a es el profesional colegiado y hábil, con título a nombre de la Nación, de las siguientes especialidades: arquitectura, ingeniería civil, ingeniería eléctrica, ingeniería electrónica, ingeniería mecánica, ingeniería mecánica eléctrica, ingeniería industrial, ingeniería de seguridad e higiene industrial, ingeniería sanitaria, ingeniería química e ingeniería de minas y profesiones afines que determine el MVCS.

Deberá acreditar con documentos la experiencia mínima en el ejercicio de la respectiva profesión, que es de tres (3) años para Inspector Básico y de cinco (5) años para Inspector Especializado, con experiencia en supervisión de edificaciones y trabajos similares en evaluación de infraestructura. Asimismo, deberá cumplir con aprobar el curso de especialización indicado en el artículo 55 del presente Reglamento.

54.2. El/la Inspector/a desarrolla su labor a través de los servicios de orientación en materia de ITSE y ECSE, y ejecución de ITSE, ECSE y VISE, conforme a lo establecido en el Reglamento. Sin embargo, el/la Inspector/a que desarrolla la ITSE o ECSE está prohibido/a de realizar la VISE respecto del mismo Establecimiento Objeto de Inspección, bajo apercibimiento de ser sancionado/a por la comisión de falta muy grave.

54.3. Existen dos clases de inspectores:

- a) Inspector Básico: Inspector Técnico de Seguridad en Edificaciones autorizado para ejecutar las ITSE en establecimientos objeto de inspección clasificados con nivel de riesgo bajo o medio, sus correspondientes VISE y la ECSE hasta tres mil (3000) personas.
- b) Inspector Especializado: Inspector Técnico de Seguridad en Edificaciones autorizado para ejecutar las ITSE en establecimientos objeto de inspección clasificados con cualquier nivel de riesgo, sus correspondientes VISE, así como los diferentes tipos de ECSE.

## CAPÍTULO II

### CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE EL/LA INSPECTOR/A TÉCNICO/A DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES

#### Artículo 55.- Cursos de especialización

55.1. El curso de especialización es promovido por el MVCS y realizado a través de universidades públicas y/o privadas, u otras instituciones educativas superiores afines a esta temática, para lo cual el MVCS celebra los correspondientes Convenios.

55.2. El curso de especialización tiene como objetivos:

a) Fortalecer e instruir los conocimientos en materia de riesgo, incluidos el riesgo de incendio y de colapso en edificaciones vinculadas al desarrollo de la actividad y las condiciones de seguridad del Establecimiento Objeto de Inspección.

b) Instruir a los participantes en la realización de la ITSE, ECSE y VISE, el uso

del Manual de Ejecución y Matriz de Riesgos, de ITSE, ECSE y VISE, así como de los formatos correspondientes.

55.3. El MVCS aprueba el contenido técnico de los cursos de formación, que son de aplicación obligatoria y los requisitos para participar en dicho curso, de acuerdo a la clasificación de inspectores; considerando lo establecido en el numeral 55.1 de este artículo.

#### Artículo 56.- Cursos de actualización

56.1. El curso de actualización de inspectores es promovido por el MVCS y realizado a través de las universidades públicas y privadas a nivel nacional, u otras instituciones educativas superiores afines a esta temática; y, tiene por finalidad:

- a) Actualizar los conocimientos en materia de riesgo, incluido riesgos de incendio y de colapso en edificaciones vinculados al desarrollo de la actividad y las Condiciones de Seguridad del Establecimiento Objeto de Inspección.
- b) Reforzar los conocimientos profesionales adquiridos para su correcta aplicación en la ejecución de las ITSE, ECSE y VISE.

56.2 El alcance y contenido técnico de los cursos de actualización serán aprobados por Resolución Ministerial del MVCS.

56.3. El/la Inspector/a Técnico/a de Seguridad en Edificaciones Básico que cumpla con los requisitos para calificar como Inspector Técnico de Seguridad en Edificaciones Especializado, puede solicitar su recategorización para lo cual requiere contar como mínimo con dos (2) años acumulativos de experiencia debidamente acreditada en la ejecución de la ITSE y/o VISE y/o ECSE correspondiente; no haber sido sancionado en el año inmediatamente anterior a la fecha de su solicitud de recategorización y haber aprobado el curso de actualización respectivo.

56.4. Los/Las Inspectores/as Técnicos/as de Seguridad en Edificaciones inscritos en el Registro Nacional de Inspectores Técnicos de Seguridad en Edificaciones - RITSE pueden participar en el curso de actualización, para lo cual deben presentar una solicitud de acuerdo al formato establecido por el MVCS.

## CAPÍTULO III

### AUTORIZACIÓN Y REGISTRO DE LA CONDICIÓN DE INSPECTOR TÉCNICO DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES

#### Artículo 57.- Autorización y Registro

Los postulantes que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 54 del presente reglamento y que hayan aprobado el curso de especialización al que hace referencia el artículo 55 del Reglamento, son autorizados mediante Resolución Directoral del órgano correspondiente del MVCS como Inspectores Básicos o Especializados e inscritos gratuitamente en el RITSE, a cargo de dicha entidad.

#### **Artículo 58.- Ámbito**

58.1 El/La Inspector/a se encuentra autorizado para ejecutar las ITSE, ECSE y VISE a nivel nacional, para lo cual el Órgano Ejecutante obtiene la información de los Inspectores que se encuentran habilitados a través del RITSE.

58.2 El Órgano Ejecutante, de manera gratuita, podrá otorgar un documento de identificación a los inspectores que desarrollarán actividades de inspección dentro de su jurisdicción.

### **CAPÍTULO IV**

#### **RESPONSABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES DE LOS INSPECTORES TÉCNICOS DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES**

##### **Artículo 59.- Responsabilidades de el/la Inspector/a**

59.1. El/la Inspector/a debe suscribir los informes técnicos correspondientes, teniendo responsabilidad por su contenido, calidad, oportunidad y veracidad; siendo pasible de sanción administrativa por los actos que se deriven como consecuencia del incorrecto ejercicio de sus actividades como Inspector/a; sin perjuicio de la responsabilidad civil y/o penal a que hubiere lugar.

59.2. El/la Inspector/a se encuentra obligado/a a:

- a) Elaborar el Informe de ITSE, ECSE y Acta de VISE de conformidad con lo señalado en el Reglamento y dentro de los plazos establecidos.
- b) Ejecutar las inspecciones a su cargo.
- c) Entregar al Órgano Ejecutante el Informe de ITSE, ECSE y Acta de VISE y su correspondiente panel fotográfico y las actas de diligencia, cuando corresponda.
- d) Mantener la confidencialidad de la información a la que tenga acceso.
- e) Mantenerse actualizado/a en la normativa vinculada a la temática de Seguridad en Edificaciones.

- f) Presentar anualmente al MVCS una Declaración Jurada precisando si ejecutó o no ITSE, ECSE y VISE, y la relación de órganos ejecutantes correspondiente, de ser el caso.

##### **Artículo 60.- Incompatibilidad para ejecutar Inspecciones Técnicas de Seguridad en Edificaciones**

El/la Inspector/a no puede intervenir de forma directa o indirecta en una ITSE, ECSE y VISE en los siguientes casos:

- a) Cuando hubiere participado como proyectista o en la elaboración de cualquier otra documentación técnica correspondiente al Establecimiento Objeto de Inspección, exigida como parte de la ejecución de una ITSE o ECSE, en cuyo caso debe inhibirse para la ejecución de la misma.
- b) Cuando tenga un vínculo laboral, comercial, contractual de cualquier índole, o familiar de hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad; con la persona natural o jurídica que solicitó la ITSE o ECSE en cuyo caso debe inhibirse.
- c) Cuando hubiere desarrollado la ITSE o ECSE está prohibido de realizar la VISE respecto del mismo Establecimiento Objeto de Inspección.
- d) Cuando se encuentre impedido/a de contratar con el Estado según lo dispuesto en los literales m) o n), según el caso, numeral 11.1, del artículo 11 de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado.

### **CAPÍTULO V**

#### **REGISTRO NACIONAL DE INSPECTORES TÉCNICOS DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES**

##### **Artículo 61.- Registro**

61.1. En el RITSE, se encuentran inscritos los/las profesionales que han sido autorizados/as como Inspectores/as Técnicos/as de Seguridad en Edificaciones por el MVCS de acuerdo a lo establecido en el Reglamento. En dicho registro se consignan los datos personales, profesionales y de su desempeño funcional.

61.2. El RITSE permite la gestión, monitoreo y el control a nivel nacional de los Inspectores. Dicho registro debe ser de fácil acceso para los/las administrados/as y el Órgano Ejecutante, correspondiendo al MVCS establecer los mecanismos para diferenciar la información de libre acceso para el público en general, conforme a la legislación de la materia.

##### **Artículo 62.- Competencia**

62.1. El RITSE es administrado por el MVCS, debiendo ser publicado y actualizado permanentemente en el portal electrónico institucional, en base a la información remitida por los Órganos Ejecutantes y el Cenepred.

62.2. La Municipalidad se encuentra obligada a informar al MVCS sobre el desempeño de los inspectores técnicos de seguridad en edificaciones.

## TÍTULO VII

### SUPERVISIÓN, CONTROL Y FISCALIZACIÓN DE LAS ITSE, ECSE Y VISE COMPETENCIAS

#### Artículo 63.- Supervisión del MVCS

63.1. La supervisión a cargo del MVCS está referida a su facultad de verificar el desempeño de los Órganos Ejecutantes en el cumplimiento de la ejecución de las ITSE, ECSE y VISE.

63.2. Esta supervisión se realiza de manera aleatoria, para lo cual el MVCS selecciona anualmente un número determinado de Gobiernos Locales.

63.3. La supervisión consistirá como mínimo en las siguientes acciones:

1. El cumplimiento de la ejecución de la ITSE, ECSE y VISE.
2. Plazos de ejecución.
3. Otros que establezca el MVCS.

63.4. Los resultados de esta supervisión se remitirán a la Contraloría General de la República para las acciones que correspondan.

#### Artículo 64.- Control y Fiscalización del Gobierno Local

64.1. El Gobierno Local es responsable de establecer los procedimientos internos para fiscalizar el cumplimiento de las ITSE, ECSE y VISE.

64.2. Como parte de la fiscalización, el Gobierno Local programa las VISE, sobre la base de un plan estratégico en el que se priorice la fiscalización de los Establecimientos Objeto de Inspección que representen un mayor riesgo, de acuerdo a los lineamientos que establece el MVCS mediante Resolución Ministerial.

64.3. Sin perjuicio de lo establecido en el numeral precedente, el Gobierno Local es responsable de controlar y fiscalizar el cumplimiento de las condiciones de seguridad en los establecimientos que cuenten o no con Certificado de ITSE.

64.4 El Gobierno Local es responsable de fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en el presente reglamento y demás dispositivos normativos aplicables a las ITSE, ECSE y VISE por parte de las empresas tercerizadoras, así como de los inspectores contratados. Asimismo, debe remitir trimestralmente, en formato físico o virtual, al MVCS los resultados de la evaluación de los inspectores y el consolidado de las inspecciones realizadas por estos.

64.5. El Gobierno Local es responsable de reportar inmediatamente al MVCS cuando advierta un hecho o desempeño irregular de los inspectores.

## TÍTULO VIII

### PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR A LOS INSPECTORES TÉCNICOS DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES

#### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 65.- Finalidad

Establecer el procedimiento administrativo sancionador ante las infracciones cometidas en el ejercicio de las funciones de el/la Inspector/a y definir las competencias de las unidades orgánicas de la entidad pública que tiene la potestad sancionadora establecida por Ley, sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal de los/las inspectores/as que incumplan sus funciones o incurran en actos de corrupción.

#### Artículo 66.- Sujetos del procedimiento

Son sujetos del procedimiento administrativo sancionador:

- a) El/la Inspector/a debidamente autorizado, quien es el/la presunto/a infractor/a.
- b) El Órgano Ejecutante dentro de su jurisdicción, encargado de realizar de oficio todas las actuaciones de investigación y recopilación de datos e informaciones que sean relevantes para el inicio del procedimiento sancionador y poner esa información en conocimiento de la entidad sancionadora.
- c) La entidad sancionadora que tiene a su cargo el procedimiento e impone la sanción al infractor.
- d) El denunciante, es aquella persona natural o jurídica que presenta una denuncia en contra de uno o varios inspectores ante el Órgano Ejecutante,

el que en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles debe informar a la entidad sancionadora.

#### **Artículo 67.- Competencias**

Son competentes para la tramitación del procedimiento sancionador:

- a) El Titular de la entidad sancionadora: Es la máxima autoridad administrativa encargada de conocer y resolver en última instancia administrativa los recursos de apelación contra las resoluciones emitidas por el órgano sancionador.
- b) El órgano instructor: Es la unidad orgánica de la entidad sancionadora de tercer nivel jerárquico encargada de las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa por la comisión de infracciones leves, graves o muy graves cometidas por los Inspectores.
- c) El órgano sancionador: Es el órgano de línea de la entidad sancionadora de segundo nivel jerárquico encargada de conducir la fase sancionadora del procedimiento administrativo sancionador, que tiene a su cargo la decisión sobre la imposición de sanciones por responsabilidad administrativa de los Inspectores.

## **CAPÍTULO II**

### **INFRACCIONES Y SANCIONES**

#### **Artículo 68.- Infracciones**

68.1. Las infracciones se clasifican en leves, graves y muy graves.

68.2. Las siguientes conductas se consideran infracciones leves:

- a) Entregar actas o informes de manera incompleta en sus folios, o realizar un llenado de actas o informes ilegibles o incompletos.
- b) No utilizar los formatos aprobados para el procedimiento de ITSE, VISE o ECSE.
- c) No elaborar el Informe de ITSE, ECSE o VISE, según corresponda de conformidad con lo señalado en el Reglamento y el Manual de ITSE.
- d) No mantener la confidencialidad de la información a la que tenga acceso.
- e) No presentar la Declaración Jurada Anual a la que refiere el inciso f), numeral 59.2, del artículo 59 del Reglamento.

68.3. Las siguientes conductas se consideran infracciones graves:

- a) Inasistencia injustificada a la ejecución de las diligencias de ITSE, ECSE o VISE programadas.
- b) Consignar incumplimientos en el informe que no corresponden a lo regulado en el Reglamento y en el Manual de Ejecución de Inspección Técnica de Seguridad en Edificaciones.
- c) Emitir el informe consignando que el Establecimiento Objeto de Inspección cumple o incumple las Condiciones de Seguridad, sin que ello guarde relación con lo verificado durante la diligencia de la ITSE, ECSE o VISE.
- d) No entregar al Órgano Ejecutante o Empresa Tercerizadora en cuanto corresponda el Informe de ITSE, ECSE o VISE o las actas de diligencia, dentro del plazo establecido en el Reglamento.
- e) Ejecutar ITSE, ECSE o VISE encontrándose inhabilitado/a por falta funcional en el ejercicio de su profesión en el respectivo colegio profesional.

68.4. Las siguientes conductas se consideran infracciones muy graves:

- a) Ofrecer sus servicios profesionales a los/las administrados/as, cuando forman parte del grupo inspector responsable de la ejecución de la ITSE, ECSE o VISE.
- b) Condicionar su pronunciamiento a la contratación de servicios para el asesoramiento de el/la administrado/a.
- c) Condicionar su pronunciamiento a la obtención de algún beneficio particular por parte de el/la administrado/a.
- d) Haber adulterado la documentación en su declaración jurada de información sobre las inspecciones ejecutadas y sobre los cursos de actualización.
- e) No inhibirse y ejecutar una ITSE, ECSE o VISE pese a encontrarse incurso en las incompatibilidades establecidas en el artículo 60 del Reglamento.
- f) Ejecutar ITSE, ECSE o VISE de un mismo Establecimiento Objeto de Inspección.
- g) Asistir a la diligencia de ITSE, ECSE o VISE en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- h) Ejecutar ITSE, ECSE o VISE habiendo perdido la colegiatura en su respectivo colegio profesional.

**Artículo 69.- Sanciones**

La entidad sancionadora puede imponer las siguientes sanciones:

- a) Suspensión de la condición de Inspector/a, ante la comisión de cualquiera de las infracciones leves, por un período de un (1) mes hasta ocho (8) meses.
- b) Suspensión de la condición de Inspector/a, ante la comisión de cualquiera de las infracciones graves, por un período de nueve (9) meses hasta dos (2) años.
- c) Revocación definitiva de la autorización como Inspector/a, ante la comisión de falta muy grave.

**Artículo 70.- Registro de la Sanción**

De acuerdo a la información remitida por la entidad sancionadora, el MVCS debe consignar en el RITSE todas las sanciones impuestas, a fin de que los órganos ejecutantes y los/las administrados/as conozcan si los inspectores se encuentran sancionados.

**CAPÍTULO III****PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR****Artículo 71.- Criterios y principios**

El Procedimiento Administrativo Sancionador a los/las Inspectores/as Técnicos/as de Seguridad en Edificaciones, se sujeta a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad; y, en general a los principios establecidos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que son considerados en la Directiva del Procedimiento Administrativo Sancionador - PAS aprobada por la entidad sancionadora.

**Artículo 72.- Fase instructora**

72.1. Acciones de la fase Instructora: El procedimiento es iniciado de oficio por la entidad sancionadora a propia iniciativa, o ante recomendación del Órgano Ejecutante correspondiente o por denuncias presentadas por el/la administrado/a. Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos previstos en la Directiva del Procedimiento Administrativo Sancionar - PAS para el inicio del procedimiento, el órgano instructor realiza las siguientes acciones:

- a) La evaluación de la procedencia.
- b) La realización de las indagaciones previas, su inicio y culminación.

- c) La iniciación del procedimiento administrativo sancionador.
- d) La comunicación de cargos.
- e) La recepción, registro y evaluación de descargos.
- f) La actuación de los medios de prueba.
- g) La emisión del informe de inicio del procedimiento administrativo sancionador.
- h) La emisión del proyecto de resolución de sanción al órgano sancionador, cuando corresponda.

**72.2. Plazos de la fase instructora:**

- a) La fase instructora tiene una duración de hasta veinte (20) días hábiles, pudiendo ser prorrogada por el órgano instructor mediante proveído por quince (15) días hábiles adicionales. La prórroga es comunicada al/a la Inspector/a antes de la culminación del plazo ordinario, siempre que se hubiera iniciado el procedimiento administrativo sancionador.
- b) El indicado plazo se computa desde la notificación al/a la Inspector/a del inicio del procedimiento, o con la última notificación cuando esta debe ser notificada a más de un/a Inspector/a, salvo que se hubiera decidido la realización de indagaciones previas, en cuyo caso el plazo se computa desde la fecha de adopción de tal decisión.
- c) La fase instructora culmina con la emisión del informe final del procedimiento administrativo sancionador que contiene el pronunciamiento sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa funcional, y se emite un proyecto de resolución de sanción.

**Artículo 73.- Fase sancionadora**

73.1. Las acciones de la fase sancionadora consideran cuando menos los tiempos y recursos necesarios para:

- a) La evaluación del informe final del procedimiento administrativo sancionador y proyecto de resolución.
- b) La realización de actuaciones complementarias, su inicio y culminación.
- c) El estudio de la suficiencia de la propuesta de sanción.
- d) La emisión de la resolución de sanción o de archivo.

73.2. Los expedientes que reingresen del órgano instructor son programados con la prioridad correspondiente.

73.3. Plazo de la fase sancionadora: La fase sancionadora comprende desde la recepción del informe final del procedimiento administrativo sancionador del órgano instructor, hasta la emisión de la resolución que impone la sanción correspondiente o declara que no ha lugar a su imposición. Esta fase tiene una duración de hasta diez (10) días hábiles, contados desde la recepción del pronunciamiento.

#### **Artículo 74.- Medios Impugnatorios**

74.1. El recurso de reconsideración tiene por objeto que el órgano sancionador revise la resolución emitida por el mismo, en base a nueva prueba aportada por el recurrente, pudiendo revocar, confirmar, declarar la nulidad o modificar lo resuelto. El recurso de reconsideración debe interponerse en el plazo de quince (15) días hábiles de notificada la resolución impugnada. Si el recurso es presentado fuera del plazo se declara improcedente. La presentación del recurso de reconsideración es opcional y su no interposición no impide el ejercicio del recurso de apelación.

74.2. El recurso de apelación tiene por objeto que la máxima autoridad administrativa revise en segunda y última instancia, la resolución emitida por el órgano sancionador, pudiendo revocar, confirmar, declarar la nulidad o modificar lo resuelto. Debe interponerse en el plazo de quince (15) días hábiles de notificada la resolución impugnada. Si el recurso es presentado fuera del plazo se declara improcedente.

74.3. En caso de que no se interpongan recurso de reconsideración y/o de apelación en el plazo correspondiente, mediante resolución el órgano sancionador declara consentida la sanción impuesta, notificando al/a la inspector/a y al denunciante, u Órgano Ejecutante de ser el caso.

### **TÍTULO IX**

#### **TERCERIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LAS INSPECCIONES TÉCNICAS DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES**

#### **TERCERIZACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LA INSPECCIÓN TÉCNICA DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES**

#### **Artículo 75.- Naturaleza y Alcance del servicio de Tercerización**

75.1. La tercerización del servicio de ejecución de la ITSE, ECSE y VISE corresponde a una modalidad contractual, mediante la cual una empresa tercerizadora contratada por el Gobierno Local ejecuta las inspecciones técnicas

de seguridad en edificaciones con su propio personal de inspectores autorizados y registrados en el RITSE, según lo establecido en el artículo 57 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

75.2. El servicio de inspección por la empresa tercerizadora se inicia con la entrega del expediente conteniendo los requisitos establecidos en el numeral 20.1 del artículo 20, artículo 24, numeral 25.1 del artículo 25, artículos 29, 35, 36, 38 y 48 del Reglamento, según corresponda, por parte del Órgano Ejecutante a la empresa tercerizadora, y finaliza con la entrega del Informe correspondiente al Órgano Ejecutante.

#### **Artículo 76.- Empresa Tercerizadora**

En el marco de lo establecido en el numeral 14.7 del artículo 14 de la Ley N° 29664, Ley que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (Sinagerd), los Gobiernos Locales, individualmente o agrupados en convenios, pueden tercerizar el servicio de ejecución de inspecciones con sujeción a los procedimientos de selección regulados en la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, a través de una persona jurídica acreditada ante el Instituto Nacional de Calidad - INACAL, para realizar Inspecciones Técnicas de Seguridad en Edificaciones.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

#### **Primera.- Adecuación de los Inspectores Técnicos de Seguridad en Edificaciones**

El Cenepred dentro del plazo de treinta (30) días calendario contado a partir de la aprobación de los instrumentos a los que hace referencia el artículo 3 del Decreto Supremo que aprueba el presente Reglamento, procede a dar inicio al programa de cursos de adecuación al nuevo reglamento que se publica en su portal institucional, dirigidos a los/las Inspectores/as Técnicos/as en Seguridad en Defensa Civil que cumplan con los requisitos establecidos en el presente Reglamento y los/las Inspectores/as Técnicos de Seguridad en Edificaciones, quienes deben aprobar el mismo a efectos de ser autorizados por el MVCS para ejecutar las ITSE, ECSE y VISE reguladas por el Reglamento.

Los/las Inspectores/as Técnicos/as de Seguridad en Defensa Civil que cumplen con el perfil establecido en el presente reglamento y los/las Inspectores/as Técnicos/as de Seguridad en Edificaciones deberán inscribirse previamente a fin de ser considerados en los cursos programados, que se realizarán en un plazo que no podrá exceder de ciento veinte (120) días calendarios contados desde la publicación del programa de cursos antes mencionado.

Al término de cada curso de adecuación, el Cenepred envía el resultado

de los mismos al MVCS, a fin de que sean autorizados y registrados en el RITSE, mediante resolución directoral.

Aquellos/as Inspectores/as que no sigan el curso de adecuación o desapruében el mismo, perderán su condición de inspector/a.

#### **Segunda.- Homologación de los Inspectores Técnicos de Seguridad en Edificaciones**

Los/Las Inspectores/as Técnicos de Seguridad en Edificaciones autorizados/as en virtud de lo establecido en el Decreto Supremo N° 058-2014-PCM y los/las Inspectores/as Técnicos/as de Seguridad en Defensa Civil, siempre que cumplan con lo señalado en la disposición precedente, pueden ser homologados de la siguiente manera:

- a) El/La Inspector/a Técnico/a de Seguridad en Edificaciones y el/la Inspector/a Técnico/a de Seguridad en Defensa Civil autorizados/as para ejecutar la ITSE Básica, como Inspector/a Básico/a según lo señalado en el Reglamento.
- b) El/La Inspector/a Técnico/a de Seguridad en Edificaciones y el/la Inspector/a Técnico/a de Seguridad en Defensa Civil autorizados/as para ejecutar ITSE de Detalle y Multidisciplinaria, como Inspector/a Especializado/a según lo señalado en el Reglamento.

En ambos casos el/la Inspector/a Técnico/a de Seguridad en Defensa Civil debe cumplir con el perfil profesional señalado en el Reglamento.

#### **Tercera.- Adecuación de Certificado de ITSE de entidades públicas**

Las entidades públicas a que se refiere el literal b) del artículo 31 del Reglamento y que a la fecha se encuentran en funcionamiento sin contar con Certificado de ITSE vigente o tienen observaciones pendientes de subsanación, deben elaborar un "Plan de adecuación a las normas de seguridad" conforme a las disposiciones que aprobará el MVCS y ejecutar las acciones necesarias dentro de los siguientes dos (2) años, prorrogables por una única vez hasta por un período igual.

El Director General de Administración de cada entidad comprendida en los alcances de la presente disposición, o la persona que haga sus veces, es responsable de elaborar el mencionado Plan de adecuación así como de adoptar las medidas necesarias para solicitar el Certificado ITSE y/o levantar las observaciones formuladas por el Órgano Ejecutante para obtener el Certificado dentro del plazo señalado.

#### **Cuarta.- Transferencia del acervo documental e información complementaria de Cenepred al MVCS**

El CENEPRED, a la vigencia del presente Reglamento, transfiere al MVCS el acervo documental, información digital y todo lo relacionado a las inspecciones técnicas de seguridad en edificaciones.

#### **Quinta.- Normativa Complementaria**

Mediante Resolución Ministerial, el MVCS aprueba las disposiciones que resulten necesarias para la adecuada implementación de lo dispuesto en el presente Reglamento.

#### **Sexta. - implementación de la Tercerización**

La tercerización se implementa de manera progresiva, para cuyo efecto el MVCS aprueba los requisitos, procedimientos, plazos, estándares y demás instrumentos que sean necesarios para su ejecución.

Las empresas tercerizadoras participantes serán personas jurídicas acreditadas ante el INACAL para la ejecución de las ITSE, Evaluación de las Condiciones de Seguridad en los Espectáculos Públicos Deportivos y No Deportivos (ECSE) y Visita de Inspección de Seguridad en Edificaciones (VISE). En caso de no haber empresas acreditadas para tal fin, alternativamente el MVCS establece las disposiciones necesarias para que personas jurídicas acreditadas ante el INACAL como organismos de inspección en materias afines, puedan realizar dichas inspecciones.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

#### **Primera.- De los certificados ITSE en trámite y vigentes**

Las solicitudes de certificado ITSE que a la fecha de entrada en vigencia del presente reglamento hayan sido presentadas continúan su trámite con las disposiciones del Decreto Supremo N° 058-2014-PCM hasta su finalización. El Certificado ITSE que se emita, de ser el caso, tendrá vigencia de dos (2) años. Los/Las administrados/as pueden acogerse a la nueva reglamentación sin tener que iniciar un nuevo procedimiento en la medida que sea más favorable al/a la administrado/a y de acuerdo a lo que establezca el Gobierno Local.

Los certificados ITSE emitidos con anterioridad al presente Reglamento tendrán una vigencia de dos (2) años contados a partir de la vigencia de este Reglamento. Para su adecuación a la presente disposición normativa deben solicitar al Gobierno Local correspondiente la clasificación del nivel de riesgo según la Matriz de Riesgos en un plazo no menor de noventa (90) días calendarios previos al vencimiento del certificado ITSE a fin de determinar si es necesario renovar o gestionar un nuevo certificado ITSE, según corresponda.

#### **Segunda.- Procedimientos Administrativo Sancionadores - PAS en trámite**

Los Procedimientos Administrativos Sancionadores - PAS en contra de los Inspectores Técnicos de Seguridad en Edificaciones que se encuentren en trámite en el Cenepred a la fecha de entrada en vigencia del Reglamento se rigen por las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 058-2014-PCM hasta su culminación.

### **Tercera.- Adecuación y cumplimiento de condiciones en edificaciones antiguas**

Los titulares o responsables de Establecimientos Objeto de Inspección que a la entrada en vigencia del Reglamento vienen funcionando en edificaciones que cumplieron la normativa vigente en materia de Seguridad en Edificaciones contenida en el Reglamento Nacional de Construcciones y en las demás disposiciones aplicables en su oportunidad, cuyas áreas de uso o propiedad común no cumplen las condiciones necesarias para obtener una ITSE de acuerdo a este Reglamento, pueden solicitar una ITSE en el marco de un procedimiento de licencia de funcionamiento regulado por el Texto Único Ordenado de la Ley N° 28976, Ley Marco de Licencia de Funcionamiento, siempre que:

- a) hayan sido construidos con sujeción a las normas anteriores al actual Reglamento Nacional de Edificaciones y obtenido la respectiva conformidad de obra;
- b) el Órgano Ejecutante evalúe y determine que estructuralmente no es posible adecuarse a la normativa vigente y que su falta de adecuación no constituye mayor riesgo;
- c) las observaciones o falta de adecuación estén referidas exclusivamente a las áreas de uso o propiedad común; y,
- d) el/la administrado/a adopte las medidas alternativas necesarias que identifique y determine el Órgano Ejecutante, que tienen carácter de observaciones subsanables, para la disminución o eliminación de riesgos, dentro de los plazos que se le otorguen.

El incumplimiento de la adecuación y levantamiento de observaciones formuladas por el Órgano Ejecutante dentro de los plazos que otorgue da lugar a la denegatoria definitiva del Certificado ITSE respecto del Establecimiento Objeto de Inspección involucrado.

## **DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA EL REGISTRO ÚNICO DE INFORMACIÓN SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO, INCIDENTES PELIGROSOS Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES Y MODIFICA EL ARTÍCULO 110 DEL REGLAMENTO DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

DECRETO SUPREMO N° 012-2014-TR

### **EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

#### **CONSIDERANDO:**

Que, mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR se aprobó el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales;

Que, la obligación de los empleadores y centros médicos asistenciales públicos, privados, militares, policiales o de seguridad social, de notificar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, se cumple mediante el uso de los formularios que se aprueban para dicho fin;

Que, en ese sentido, en la Décima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, se precisa que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo gestionará la conformación de una Comisión Técnica Multisectorial para elaborar la propuesta que constituya el Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales;

Que, mediante Resolución Suprema N° 069-2013-PCM, se conformó la Comisión Técnica Multisectorial a fin de elaborar la propuesta del Registro

Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, integrada por representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Salud, Seguro Social de Salud - ESSALUD y Ministerio de Energía y Minas;

Que, en este sentido, la Comisión Técnica Multisectorial ha concluido la elaboración de la propuesta del Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales y ha formulado recomendaciones de modificaciones normativas al respecto;

De conformidad con el inciso 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el inciso 3) del artículo 11 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y el numeral 5.2) del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

SE DECRETA:

**Artículo 1.- Aprobación del Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales**

Apruébese el Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, conformado por los Formularios N° 01, "Notificación de los Accidentes de Trabajo Mortales e Incidentes Peligrosos" y N° 02, "Notificación de los Accidentes de Trabajo No Mortales y Enfermedades Ocupacionales", así como las respectivas Tablas y Fichas Técnicas, las que como anexos forman parte integrante del presente decreto supremo.

**Artículo 2.- Modificación del artículo 110 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR.**

"**Artículo 110.-** La notificación a que se refiere el artículo 82 de la Ley debe realizarse en los plazos siguientes:

**a) Empleadores:**

- Los Accidentes de Trabajo Mortales y los Incidentes Peligrosos: dentro del plazo máximo de veinticuatro (24) horas de ocurridos.

**b) 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.

Los empleadores tienen un deber de colaboración con los centros médicos asistenciales, relativo a facilitar información a su disposición, que sea necesaria para que estos últimos cumplan con la notificación a su cargo.

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, prevista en el literal c) del artículo 82 de la Ley, será efectuada en aquellos casos específicos que sean solicitados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo."

**Artículo 3.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, la Ministra de Salud y el Ministro de Energía y Minas.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**Primera.- Normas Complementarias**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Resolución Ministerial, podrá emitir las normas complementarias para la aplicación del presente decreto supremo, en el ámbito de sus competencias.

**Segunda.- Vigencia**

El presente decreto supremo entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

**DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA**

**Única.- De la Implementación de Formularios**

La implementación de los formularios correspondientes se realizará dentro de un plazo de ciento veinte (120) días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación del presente dispositivo.

**DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

**Única.- De la derogación de los anexos**

Déjense sin efecto los Formularios Nos. 01 y 02 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobados por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, así como las demás disposiciones que se opongan al presente Decreto Supremo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los treinta días del mes de octubre del año dos mil catorce.

**OLLANTA HUMALA TASSO**

Presidente Constitucional de la República

**FREDY OTÁROLA PEÑARANDA**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**MIDORI DE HABICH ROSPIGLIOSI**

Ministra de Salud

**ELEODORO MAYORGA ALBA**

Ministro de Energía y Minas

**APRUEBAN EL REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO DE LOS OBREROS MUNICIPALES DEL PERÚ**

DECRETO SUPREMO N° 017-2017-TR

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que, la Constitución Política del Perú reconoce el derecho a la salud como parte de los derechos fundamentales de la persona, y que el trabajo es un deber y un derecho, asimismo es base del bienestar social y un medio de realización de la persona;

Que, la Decisión 584 - Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por la Comunidad Andina, considera como trabajador a toda persona que desempeña una actividad laboral por cuenta ajena remunerada, incluidos los trabajadores independientes o por cuenta propia y los trabajadores de las instituciones públicas;

Que, la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, estableciendo un deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales;

Que, el artículo 2 de la referida ley señala que las obligaciones que ella establece son aplicables 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;

Que, de conformidad con la Primera Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la Ley N° 29783, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo coordina la expedición de las reglamentaciones sectoriales y la elaboración de instrumentos técnicos con los sectores competentes;

Que, las labores realizadas por los obreros municipales implican alto riesgo, como el manejo de residuos, trabajos en altura, servicios de seguridad, entre otros, lo que evidencia la necesidad de establecer una normativa especial en seguridad y salud en el trabajo que tenga en cuenta estos peligros y riesgos a los que se encuentran expuestos por la naturaleza de sus labores;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, el numeral 1 del artículo 6 de Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR;

DECRETA:

#### **Artículo 1.- Objeto**

Apruébese el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú, el cual consta de cuarenta y cuatro (44) artículos, cinco (5) Disposiciones Complementarias Finales y dos (2) anexos.

#### **Artículo 2.- Vigencia**

El presente decreto supremo y el reglamento que aprueba entran en vigencia a partir del 1 de enero de 2018.

La implementación de lo establecido en los artículos 22 y 23 del reglamento es progresiva y exigible a partir del 1 de enero de 2020.

La implementación de lo establecido en el Título III del reglamento debe realizarse durante el año 2018, siendo exigible a partir del 1 de enero de 2019.

#### **Artículo 3.- Refrendo**

El presente decreto supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los cuatro días del mes de agosto del año dos mil diecisiete.

#### **PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD**

Presidente de la República

#### **ALFONSO GRADOS CARRARO**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

## **REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LOS OBREROS MUNICIPALES DEL PERÚ**

### **TÍTULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Artículo 1.- Objeto**

El presente reglamento establece normas especiales para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en las labores desempeñadas por los obreros municipales a nivel nacional.

##### **Artículo 2.- Ámbito de aplicación**

El presente reglamento es de aplicación a todas las Municipalidades a nivel nacional, a los obreros municipales comprendidos en el segundo párrafo del artículo 37 de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, a las empresas contratistas de las Municipalidades y a los trabajadores que éstas destaquen para la ejecución de obras públicas de infraestructura o la prestación de servicios públicos locales; teniendo derecho al mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, sin discriminación alguna.

##### **Artículo 3.- Aplicación supletoria**

En todo lo no previsto en el presente Reglamento es de aplicación supletoria lo establecido en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, así como de las demás normas sobre la materia que resulten de aplicación obligatoria para las Municipalidades.

##### **Artículo 4.- Referencias**

Cuando en el presente reglamento se haga mención a los términos "Ley" y "Reglamento", se entienden referidos a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y al Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

Asimismo, el término "Municipalidades" refiere a las municipalidades provinciales, distritales y de centros poblados, con las excepciones previstas en el presente decreto supremo.

##### **Artículo 5.- Campos desarrollados por los Obreros Municipales**

Las actividades de los obreros municipales se desarrollan en los siguientes campos:

**a. Limpieza pública.-** Barrido de vías públicas; lavado de calles, locales públicos y plazas públicas; recolección, reciclaje, transporte, descarga y disposición final de residuos sólidos; fumigación; entre otros.

**b. Áreas verdes.-** Mantenimiento de parques y jardines, viveros municipales, áreas comunes y de recreación; ambientación de áreas verdes; fumigación; riego por inundación, cisterna y por punto de agua; poda; mantenimiento de canales subterráneos; entre otros.

**c. Obras y mantenimiento.-** Reparación de vías públicas; pintura; mantenimiento metalmecánico, mecánico de automóviles y maquinaria en general; carpintería; gasfitería; construcción, reconstrucción, remodelación, demolición, renovación, recojo y levantamiento de desmonte; habilitación de bienes inmuebles como edificaciones, estructuras, excavaciones, perforaciones, carreteras, puentes, que requieran de dirección técnica, expediente técnico, mano de obra, materiales y/o equipos; entre otros.

**d. Seguridad ciudadana.-** Vigilancia y protección vecinal; mantenimiento del orden en la comuna; fiscalización de locales y de transporte; entre otros.

**e. Otros Campos:** como el sacrificio, izaje y corte de ganado; lavado de vísceras, almacenamiento y conservación de carne; limpieza, mantenimiento, guía y vigilancia de cementerio; cuidado y limpieza de animales y sus instalaciones; manejo de vehículos municipales; limpieza y mantenimiento de semáforos; entre otras actividades realizadas por los obreros municipales.

#### **Artículo 6.- Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo de los obreros municipales se rige por lo señalado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR o norma que la sustituya.

## **TÍTULO II**

### **SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

#### **Artículo 7.- Liderazgo y asignación de recursos**

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en las Municipalidades es responsabilidad del Alcalde, quien asume el liderazgo y compromiso por su implementación.

Puede delegar las funciones y la autoridad necesaria al órgano encargado del desarrollo, aplicación y resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, quien le rinde cuenta de sus acciones; sin que ello lo exima de su deber de prevención, responsabilidad y de ser el caso, de resarcimiento.

Las Municipalidades asignan los recursos presupuestarios necesarios para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en concordancia con la Ley y el Reglamento.

#### **Artículo 8.- Encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo de las Municipalidades**

Las oficinas de recursos humanos u órganos o unidades orgánicas que hagan sus veces en las Municipalidades son los encargados, conjuntamente con el Alcalde, del desarrollo, aplicación y resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. En consecuencia, están a cargo de la aplicación de las disposiciones contenidas en la presente norma, así como aquellas contenidas en la Ley y el Reglamento.

#### **Artículo 9.- Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo se elabora sobre la base de un diagnóstico situacional o de la evaluación de los resultados del programa del año anterior. Debe contener como mínimo la información señalada en el formato referencial aprobado por Resolución Ministerial N° 050-2013-TR del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, o norma que la sustituya.

Las actividades mínimas a considerar dentro del Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo son las siguientes:

- a) Elaboración o actualización de la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y Mapas de Riesgos.
- b) Monitoreo de agentes ocupacionales, según el análisis de riesgo en el ambiente de trabajo de cada labor, pudiendo ser a nivel individual o por grupo de exposición similar.
- c) Realización de exámenes médicos ocupacionales (clínicos y psicosociales).

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo revisa periódicamente la ejecución del Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Una copia del Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo y su acta de aprobación deben ser enviadas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través del aplicativo informático que se implemente para dichos efectos. Las Municipalidades de 20 trabajadores o menos que opten por

administrar su sistema de gestión a través del aplicativo a que hace referencia la Cuarta Disposición Complementaria Final del presente reglamento, están exoneradas de enviar dicha documentación.

#### **Artículo 10.- Mejora continúa**

Los documentos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se mejoran continuamente, integrando a ellos los nuevos conocimientos en ciencias, tecnologías, ambiente de trabajo, organización del trabajo y evaluación del desempeño en base a condiciones de trabajo; y están disponibles para las autoridades competentes.

#### **Artículo 11.- Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y determinación de Controles (IPERC)**

Las Municipalidades elaboran y actualizan anualmente el IPERC, de conformidad con la Ley y el Reglamento, considerando las actividades propias de los obreros municipales.

Asimismo, el encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo verifica la implementación de las medidas de control establecidas en el IPERC y presenta avances trimestrales sobre las mismas ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### **Artículo 12.- Sensibilización, capacitación y formación**

Las Municipalidades identifican las necesidades de capacitación teórico-práctica para todos los obreros municipales, en función de los riesgos existentes en cada puesto de trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley y el Reglamento.

Las necesidades de capacitación se contemplan en el Programa Anual de Capacitaciones y se realizan en función a las precisiones que se establezcan mediante resolución ministerial.

Corresponde al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo revisar periódicamente la implementación y realización de las capacitaciones.

Las Municipalidades realizan charlas semanales de seguridad de 15 minutos, a cargo del supervisor inmediato de los obreros municipales.

Las Municipalidades aseguran que todos los obreros municipales reciban al inicio de la relación laboral una inducción general, específica y el entrenamiento en el lugar de trabajo, conforme se disponga mediante resolución ministerial.

#### **Artículo 13.- Cambio de puesto de trabajo**

Previamente al traslado del obrero municipal de un puesto de trabajo a otro, las Municipalidades verifican que el trabajador cuenta con información, competencias y aptitudes suficientes para desarrollar de manera segura y sana su nueva labor. En caso contrario, debe proceder a la capacitación respectiva previamente al inicio de las labores.

#### **Artículo 14.- Inspecciones periódicas**

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo realiza inspecciones periódicas a las áreas de trabajo, instalaciones, maquinaria y equipos, priorizando las áreas de mayor riesgo, a fin de reforzar la gestión preventiva.

El encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo de las Municipalidades garantiza que el órgano competente levante las observaciones encontradas e informa de los avances y mejoras al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### **Artículo 15.- Preparación y respuesta ante emergencias**

Las Municipalidades cuentan con un plan de respuesta ante emergencias que abarca todos los puestos de trabajo donde realizan labores operativas los obreros municipales. Asimismo, desarrolla el entrenamiento necesario que les permita actuar correctamente ante una situación de emergencia.

El referido plan debe incluir como mínimo lo siguiente:

- a) Las posibles emergencias, en función a las características sociales y geográficas de la jurisdicción.
- b) Sistemas que garanticen la comunicación inmediata entre los trabajadores y los responsables de organizar la respuesta, para lo cual debe designarse una persona de contacto a quien el obrero municipal podrá llamar en caso de emergencia.
- c) Cómo actuar antes, durante y después de cada escenario identificado, asignando responsabilidades claras en cada etapa.
- d) El cronograma de los entrenamientos y simulacros necesarios ante los escenarios identificados.

Las Municipalidades cuentan con protocolos y áreas de atención de primeros auxilios; protocolos de extinción de incendios y de evacuación del lugar de trabajo, para lo cual se puede solicitar el apoyo de ESSALUD o las aseguradoras cuando corresponda. Asimismo, pueden hacer uso de las ambulancias destinadas a brindar servicios al ciudadano.

**TÍTULO III****CONDICIONES MÍNIMAS DE LAS INSTALACIONES****Artículo 16.- Limpieza de las instalaciones**

El encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo de las Municipalidades garantiza que la limpieza de las instalaciones se realiza, como mínimo, una vez por turno de trabajo.

**Artículo 17.- Iluminación de las instalaciones**

Las instalaciones cuentan con iluminación natural, que se complementa con iluminación artificial en los casos que corresponda.

En cualquier caso, el nivel de iluminación debe cumplir con lo establecido en la Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, Norma básica de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico, o norma que la sustituya.

**Artículo 18.- Señalización**

Las señales de seguridad deben cumplir con lo previsto en la Norma Técnica Peruana: NTP 399.010: Señales de Seguridad: Colores, símbolos, formas y dimensiones de señales de seguridad, parte 1.

**Artículo 19.- Servicios higiénicos**

Los servicios higiénicos que las Municipalidades destinen al personal obrero municipal deben estar adecuadamente ventilados, iluminados, limpios, conforme a las disposiciones que se aprueben por resolución ministerial.

**Artículo 20.- Comedores**

Las Municipalidades garantizan ambientes en los que los obreros municipales puedan conservar, calentar e ingerir sus alimentos.

**Artículo 21.- Talleres de mantenimiento**

Las Municipalidades garantizan que las instalaciones de los talleres de mantenimiento cuenten con ventilación adecuada, iluminación y con un sistema de protección contra incendios.

**TÍTULO IV****IDENTIFICACIÓN Y EQUIPAMIENTO BÁSICO DE LOS TRABAJADORES****Artículo 22.- Uniforme**

Las Municipalidades asignan a los obreros municipales uniformes de trabajo conforme a lo dispuesto mediante resolución ministerial, los cuales deben ser de alta visibilidad, material transpirable, acorde con el sexo y según las medidas antropométricas de los obreros municipales. Asimismo, deben atender a las condiciones geográficas y climáticas de cada región.

En zonas lluviosas o cuando las condiciones ambientales o la actividad del trabajador lo ameriten, las Municipalidades hacen entrega anual de ponchos impermeables con capuchas, así como botas de jebe altas, livianas, con doble forro, interior antihongos y suela antideslizante. Dichos equipos deben ser reemplazados cuando exista desgaste.

**Artículo 23.- Calzado**

Las Municipalidades entregan a los obreros municipales zapatos y/o zapatillas de cuero, los que deben ser reemplazados cuando exista desgaste. Las características del calzado deben definirse de conformidad con el resultado de la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos de cada puesto de trabajo, tomando en cuenta el sexo y las medidas antropométricas de los obreros municipales.

**Artículo 24.- Equipos de Protección Personal (EPPs)**

Las Municipalidades proveen a los trabajadores los EPPs necesarios, en función a los riesgos existentes en las actividades desarrolladas por los obreros municipales, conforme a la tabla del Anexo 1.

Asimismo, los EPPs deben atender a las medidas antropométricas del trabajador que los utilice, y deben estar certificados con alguno de los estándares internacionales que aprueba el Instituto Nacional de la Calidad.

El encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo asegura la entrega de los EPPs al inicio de las actividades y su recambio cada vez que exista desgaste.

**Artículo 25.- Transporte de personal**

Los vehículos municipales empleados para el transporte de personal y personas en general, deben estar diseñados y ser de uso exclusivo para dicho fin, respetando su capacidad máxima, que debe estar señalizada. En ningún caso debe haber transporte de personas junto con carga y herramientas de trabajo.

**Artículo 26.- Vehículos municipales**

Las Municipalidades garantizan que todos los vehículos municipales

cuentan con Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito (SOAT) vigente y cumplen con lo establecido en las normas aprobadas por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC).

Los vehículos municipales de recolección de residuos sólidos domiciliarios deben contar con estribos antiderrapantes y asideros para ambas manos permitiendo al obrero acceder fácilmente y mantener una posición ergonómica. Las características mínimas se establecen mediante resolución ministerial.

El transporte de los obreros sobre los estribos es exclusivo para trayectos cortos. En caso de trayectos largos o cuando exista inestabilidad en el terreno, los obreros deben desplazarse dentro de la cabina del vehículo.

#### **Artículo 27.- Periodo máximo de conducción**

El conductor de los vehículos municipales no debe realizar periodos de conducción continua diurna que superen las cinco (5) horas, ni periodos de conducción continua nocturna que superen las cuatro (4) horas. Cumplidos los límites señalados, el conductor debe gozar de un descanso efectivo no menor a una (1) hora, durante la cual puede realizar otra actividad que no implique la de conducción.

#### **Artículo 28.- Discapacidad**

Las Municipalidades garantizan la protección de los trabajadores que, por su situación de discapacidad, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Estos aspectos se consideran en las evaluaciones de los riesgos y en la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias.

#### **Artículo 29.- Periodo de gestación y lactancia**

Las Municipalidades implementan las medidas necesarias para la protección de las obreras municipales en periodo de gestación y lactancia que realizan actividades peligrosas, de conformidad con la normativa vigente.

#### **Artículo 30.- Manipulación y almacenamiento de sustancias químicas**

Las Municipalidades garantizan el cumplimiento de lo establecido en el Decreto Supremo N° 015-2005-SA, Reglamento sobre Valores Límite Permisibles para Agentes Químicos en el Ambiente de Trabajo, o norma que la sustituya.

Para las labores que impliquen manipulación o contacto con sustancias químicas, como fumigación, abastecimiento de combustible a motoguadañas y demás equipos, entre otras actividades; el encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo de las Municipalidades debe:

- a) Garantizar que toda sustancia química cuente con su respectiva hoja de seguridad (Hoja MSDS), adoptando las medidas necesarias, la misma que debe estar disponible en el lugar de trabajo.
- b) Capacitar al personal expuesto de riesgos existentes y las medidas de primeros auxilios en caso de emergencias.

#### **Artículo 31.- Manipulación manual de cargas y tachos de recolección de residuos sólidos**

El peso máximo que debe manipular el personal obrero municipal se encuentra previsto en la Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, o norma que la sustituya.

El volumen máximo de los tachos de recolección de residuos sólidos que emplean los obreros municipales se establece mediante resolución ministerial.

El uso de fajas debe obedecer a la condición de salud del obrero municipal, a la evaluación de los riesgos y a la prescripción médica.

#### **Artículo 32.- Máquinas y herramientas de trabajo portátiles**

El encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo de las Municipalidades debe velar por un correcto control de las máquinas y herramientas portátiles existentes, llevando un registro de control. Asimismo, realiza inspecciones semanales para verificar que éstas cuenten con las guardas respectivas y estén operativas.

#### **Artículo 33.- Herramientas para áreas verdes y limpieza pública**

Las herramientas de trabajo asignadas a los obreros municipales del campo de limpieza pública y áreas verdes son establecidas mediante resolución ministerial, las cuales deben atender a las condiciones geográficas y climáticas de cada región.

#### **Artículo 34.- Trabajos en espacios confinados**

En las labores de limpieza en canales subterráneos y otras labores que impliquen el ingreso a espacios confinados, el encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo de las Municipalidades debe garantizar los siguientes procedimientos y prácticas como mínimo:

- a) El monitoreo que confirme la existencia de una atmósfera segura, para lo cual se debe considerar, previo a cada ingreso a espacios confinados, la concentración de oxígeno, gases o vapores inflamables y cualquier

otro agente contaminante tóxico que pueda existir. Si la concentración encontrada supera el límite máximo permisible, no se permitirá el ingreso de los obreros municipales.

- b) La asignación, el uso correcto y el buen estado de los EPPs necesarios en función a los riesgos existentes.
- c) La adecuada señalización en la vía de ingreso, que muestre la presencia de personal realizando labores.
- d) La permanencia de un vigía en la vía de ingreso al canal o instalaciones hasta el final de la labor.
- e) La existencia de un procedimiento de rescate oportuno y apropiado ante accidentes o eventos.

El tiempo de exposición debe estar en función a los resultados del monitoreo y a los límites máximos establecidos en el Reglamento sobre Valores Límite Permisibles para Agentes Químicos en el Ambiente de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 015-2005-SA o norma que la sustituya.

Si por necesidad se requiere ingresar a zonas de alta toxicidad, los obreros municipales deben utilizar los EPPs adecuados que incluyen protección corporal descartable, la misma que debe ser entregada diariamente.

#### **Artículo 35.- Trabajos en altura**

Todo trabajo en altura desarrollado por obreros municipales, como la poda de árboles, limpieza de locales y otras instalaciones, riego de jardines desde la parte superior de la cisterna, entre otros; debe contar con un sistema de protección contra caídas adecuado, conforme a lo indicado en el Anexo 1.

La altura máxima a cubrir con una escalera portátil simple no debe exceder de cinco (5) metros. Pasado dicho límite se emplean dispositivos apropiados de elevación de personas.

#### **Artículo 36.- Trabajos a la intemperie**

El encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo de las Municipalidades implementa las medidas preventivas de acuerdo a lo previsto en la Ley N° 30102, Ley que dispone medidas preventivas contra los efectos nocivos para la salud por la exposición prolongada a la radiación solar, o norma que la sustituya.

El factor de protección solar y la cantidad de bloqueador solar que debe ser entregado a cada obrero municipal se establece por resolución ministerial.

En los cementerios municipales, bosques municipales o zonas en las que exista exposición a mosquitos y otros vectores, se hace entrega de repelente en cantidad y características apropiadas que aseguren la aplicación diaria y permanente de cada obrero municipal. Las Municipalidades pueden entregar productos que sean repelentes y bloqueadores a la vez.

Aquellos casos en los que se determine la existencia de estrés térmico se debe otorgar un tiempo mínimo de recuperación.

#### **Artículo 37.- Trabajo nocturno**

En el horario nocturno las labores desarrolladas por los obreros municipales se realizan en equipos de al menos dos (2) personas.

### **TÍTULO V**

#### **VIGILANCIA DE LA SALUD**

#### **Artículo 38.- Vigilancia de la Salud Ocupacional**

Las Municipalidades deben efectuar los exámenes médicos ocupacionales a los obreros municipales, tomando como referencia los procedimientos de vigilancia de la salud establecidos por la Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA, Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos obligatorios por Actividad, o norma que la sustituya.

El médico ocupacional realiza la vigilancia de la salud de los obreros municipales. Sin perjuicio de ello, se debe asegurar la vacunación antitetánica para los obreros municipales en cuyas actividades se haya identificado el riesgo de cortes.

#### **Artículo 39.- Posturas forzadas**

En el caso de uso de motoguadañas, equipos similares o la realización de otras actividades que impliquen posturas forzadas se debe otorgar entre 10 y 15 minutos de descanso por cada hora de trabajo continuo, a efectos de prevenir la afectación a la salud de los obreros municipales.

En las actividades que impliquen permanecer de rodillas de manera prolongada, las Municipalidades entregarán a cada obrero municipal un cojín acolchado e impermeable que debe ser empleado como punto de apoyo en las rodillas.

#### **Artículo 40.- Promoción de la Salud**

Las Municipalidades promueven el desarrollo e implementación de programas sobre nutrición y estilos de vida saludable para los obreros

municipales en el lugar de trabajo, y evalúan su ejecución y eficacia, en función a sus posibilidades presupuestales.

#### **Artículo 41.- Hidratación**

Las Municipalidades deben proveer agua para garantizar la hidratación de los obreros municipales, conforme se disponga mediante resolución ministerial.

#### **Artículo 42.- Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo**

Conforme a lo establecido en el Anexo 5 "Actividades comprendidas en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo" del Decreto Supremo N° 003-98-SA, Aprueban Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, las Municipalidades así como las empresas contratistas están obligadas a contratar el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo a favor de los obreros municipales que realizan las actividades comprendidas en las Clases 4510, 4520, 4530, 4540, 4550, 7493 y 9000 del CIIU Revisión 3, a saber:

- a) Actividades de construcción. Comprende las actividades de preparación del terreno, construcción de edificios completos y partes de edificios, obras de ingeniería civil, acondicionamiento de edificios, terminación de edificios, alquiler de equipo de construcción y demolición dotado de operarios.
- b) Actividades de limpieza de edificios y las que se vinculen a ellas.
- c) Eliminación de desperdicios y aguas residuales, saneamiento y actividades similares. Comprende la gestión de sistemas de alcantarillado y de instalaciones de captación, tratamiento y eliminación de aguas residuales. Asimismo, comprende el recojo, el tratamiento y la eliminación de materiales de desecho, domésticos e industriales. Se incluye también la remoción de materiales de desecho en una zona delimitada y la explotación de instalaciones de recuperación de materiales (que seleccionan los materiales recuperables de una corriente de desechos).

#### **Artículo 43- Cambio de turno**

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el obrero municipal tiene derecho a cambio de turno de trabajo que implique menos riesgo a su seguridad y salud en el trabajo.

### **TÍTULO VI**

#### **INSPECCIÓN DEL TRABAJO**

#### **Artículo 44.- Intervención del Sistema de Inspección del Trabajo**

Conforme al inciso 1 del artículo 4 de la Ley N° 28806, Ley General de

Inspección del Trabajo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a nivel nacional tienen competencia para fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales y técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de las municipalidades provinciales, distritales y centros poblados respecto de los trabajadores obreros municipales.

Asimismo, el Sistema de Inspección del Trabajo es competente para fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo por parte de las empresas contratistas de las municipalidades provinciales, distritales y centros poblados que brinden servicios públicos.

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

##### **Primera.- Asignación presupuestal anual**

Las Municipalidades comprendidas en el ámbito de aplicación del presente reglamento deben programar en el presupuesto anual los recursos necesarios para la implementación y aplicación de lo dispuesto en el presente decreto supremo.

##### **Segunda.- Procesos de contrataciones y adquisiciones**

En todos los procesos de contrataciones y adquisiciones, las Municipalidades están obligadas a considerar los criterios establecidos en la presente norma, en lo que corresponda.

##### **Tercera.- Elaboración de estudio técnico**

En el plazo de un (1) año contado desde la entrada en vigencia de la presente norma, ESSALUD debe realizar un estudio técnico sobre la distancia máxima de barrido de calles tomando en consideración la zona geográfica, el clima y las herramientas de trabajo de los obreros municipales.

##### **Cuarta.- Municipalidades con menos de 20 obreros municipales**

Las Municipalidades con menos de 20 obreros municipales implementan un Sistema Simplificado de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que aprueba el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por decreto supremo y que incluye el desarrollo de una plataforma de autogestión simplificada de la seguridad y salud en el trabajo, que debe ser implementada en un plazo de ciento sesenta (160) días calendario contados desde el día siguiente de publicado el presente reglamento.

##### **Quinta.- Regulación complementaria**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante resolución

ministerial, emite las normas complementarias para la mejor aplicación del presente reglamento.

**ANEXO 1**

**EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL**

Tipo	EPP	Riesgo	Usos
Protección a la cabeza	Casco	Golpe por caída de objetos	Trabajos en lugares en los que hayan elementos almacenados y apilados en altura
	Casco con barbiquejo	Caída a diferente nivel	Trabajos en altura o labores con posibilidad de desprendimiento del casco (poda de árboles, riego con cisterna, entre otros)
Protección facial	Lentes oscuros	Ingreso de partículas a los ojos Irritación e ingreso de partículas a los ojos. Exposición a Radiación UV	Trabajos en los que exista material particulado o irritante a los ojos en zonas de alta iluminación
	Lentes de luna transparente	Irritación e ingreso de partículas a los ojos	Trabajos en los que exista material particulado o irritante a los ojos
	Caretas	Ingreso de partículas a los ojos o golpe por partículas	Trabajos en los que exista proyección de partículas (corte de gras)
Protección respiratoria	Respirador de media cara	Ingreso de agente contaminante al sistema respiratorio	Trabajos con exposición a concentraciones de hasta 10 veces el TLV
	Respirador de cara completa	Ingreso de agente contaminante al sistema respiratorio	Trabajos con exposición a concentraciones de hasta 100 veces el TLV
	Filtros	Ingreso de agente contaminante al sistema respiratorio	Trabajos con exposición a material particulado (polvo)
	Cartuchos	Ingreso de agente contaminante al sistema respiratorio	Trabajos con exposición a gases y vapores (pintura, gasolina, entre otros)
Protección corporal	Mandil de plástico	Contacto con sustancias químicas o biológicas	Trabajos en donde se produzcan salpicaduras
	Mandil de cuero	Contacto con materiales calientes	Trabajos en donde exista proyección de partículas o chispas (soldadura, corte, otros)
	Mameluco descartable	Contacto con agentes biológicos	Ingreso a canales subterráneos, y actividades con riesgo biológico

Protección de manos	Guantes de cuero	Riesgo mecánico	Trabajos en donde existen tareas de abrasión (manipulación de madera, obras civiles, otros)
	Guantes de latex caña media	Contacto con sustancias químicas o biológicas	Manipulación de líquidos, sustancias químicas o biológicas
	Guantes de latex caña alta	Contacto con sustancias químicas o biológicas	Manipulación de líquidos, sustancias químicas o biológicas
	Guantes con palma reforzada (anticorte)	Riesgo mecánico	Trabajos que requieren buen agarre y manipulación (recolección de residuos)
Protección auditiva	Tapones	Disminución de la capacidad auditiva. Exposición a ruido mayor a 85 dB(A)	Trabajos que requieran el uso permanente de protector auditivo. Sin mayor exposición a agentes biológicos
	Orejeras	Disminución de la capacidad auditiva. Exposición a ruido mayor a 85 dB(A)	Trabajos en los que el protector auditivo vaya a ser retirado en función de la actividad
Protección contra caídas	Sistema de protección contra caídas	Caída a diferente nivel	Arnés con línea de anclaje de doble vía, línea de vida, con absorbedor de impacto
		Caída a diferente nivel	Arnés con línea de restricción de doble vía y línea de vida

**ANEXO 2**

**GLOSARIO DE TÉRMINOS**

**Entrenamiento en el lugar de trabajo.-** Es aquel entrenamiento que recibe el trabajador en el espacio físico en donde desarrollará su trabajo; tiene por objetivo reconocer los peligros y riesgos existentes, así como adiestrar al trabajador en los procedimientos correctos y seguros para el desarrollo de sus actividades.

**Hojas de Seguridad (Hoja MSDS).-** Documento formal proporcionado por el fabricante que contiene información sobre características y peligros reales o potenciales de una sustancia.

**Inducción específica.-** Es aquella capacitación que recibe el trabajador al inicio de la relación laboral y tiene por objetivo enseñar los peligros y riesgos existentes en el puesto de trabajo que desempeñará, así como las medidas de

control existentes y las recomendaciones de seguridad.

El contenido de dicha capacitación debe ser elaborado atendiendo la realidad de las actividades desarrolladas por el puesto de trabajo.

**Inducción general.-** Es aquella capacitación que recibe el trabajador al inicio de la relación laboral; tiene por objetivo dar a conocer aspectos generales de las Municipalidades, así como las políticas, los procedimientos y la organización en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otra información que contribuya la adecuada integración del trabajador en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Serenazgo.-** Órgano encargado de realizar acciones orientadas a la protección ciudadana y seguridad vecinal, para mantener el orden y la tranquilidad dentro de la jurisdicción de una municipalidad.

**Trabajo en altura.-** Toda actividad realizada a partir de 1.80 m contados desde un nivel estable inferior hasta los pies del trabajador.

**Trabajo en caliente.-** El trabajo en caliente es cualquier trabajo que implica quemar, soldar, usar herramientas que produzcan fuego o chispas, o que produzca una fuente de ignición.

**Trabajo nocturno.-** Es el que se realiza entre las 06:00 y las 21:59 horas y por jornada de conducción nocturna la que se realiza entre las 22:00 y las 05:59 horas.



# IGUALDAD Y NO, DISCRIMINACIÓN

DISPONEN QUE LAS OFERTAS DE EMPLEO Y ACCESO A MEDIOS DE FORMACIÓN EDUCATIVA NO PODRÁN CONTENER REQUISITOS QUE CONSTITUYAN DISCRIMINACIÓN, ANULACIÓN O ALTERACIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES O DE TRATO

LEY N° 26772

## EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

### POR TANTO:

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la ley siguiente:

**Artículo 1.-** La oferta de empleo y el acceso a centros de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 2 de la Ley N° 27270, publicado el 29 de mayo de 2000.*

**Artículo 2.-** Se entiende por discriminación, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole. (\*\*)

Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores la política salarial del centro de trabajo. Se considera práctica discriminatoria brindar un trato salarial distinto a hombres y mujeres que cumplan los mismos requisitos de acceso al empleo y desempeñen las mismas labores. (\*\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 2 de la Ley N° 27270, publicado el 29 de mayo de 2000.*

*(\*\*) Segundo párrafo agregado por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 30709, publicada el 27 de diciembre de 2017.*

**Artículo 3.-** Las personas naturales o jurídicas que, en el ejercicio de su actividad a través de sus funcionarios o dependientes, incurran en las

conductas que impliquen discriminación, anulación, alteración de igualdad de oportunidades o de trato, en las ofertas de empleo y durante la relación laboral, serán sancionadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y cuando se refieran al acceso a centro de formación educativa, serán sancionadas por el Ministerio de Educación. La sanción administrativa será de multa no mayor de tres (03) Unidades Impositivas Tributarias o cierre temporal del local que no excederá de un año. En los casos antes mencionados se podrá sustituir la sanción de cierre temporal por el doble de la multa impuesta, si las consecuencias que pudieran seguir a un cierre temporal lo justifican. La sanción se aplica sin perjuicio de la indemnización a que hubiere lugar a favor de la persona afectada. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 30709, publicada el 27 de diciembre de 2017.

**Artículo 4.-** El Poder Ejecutivo dictará las normas reglamentarias en un plazo no mayor de 30 días de su entrada en vigencia.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veintiséis días del mes de marzo de mil novecientos noventa y siete.

**VICTOR JOY WAY ROJAS**

Presidente del Congreso de la República

**CARLOS TORRES Y TORRES LARA**

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los catorce días del mes de abril de mil novecientos noventa y siete.

**ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI**

Presidente Constitucional de la República

**ALBERTO PANDOLFI ARBULU**

Presidente del Consejo de Ministros

**DICTAN NORMAS REGLAMENTARIAS DE LA LEY N° 26772, SOBRE PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN EN LAS OFERTAS DE EMPLEO Y ACCESO A MEDIOS DE FORMACIÓN EDUCATIVA**

DECRETO SUPREMO N° 002-98-TR

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que la Ley N° 26772 dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato;

Que, resulta necesario dictar las normas reglamentarias de la referida Ley; y,

En uso de la facultad conferida y estando a lo dispuesto por el inciso 8) del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

**Artículo 1.-** La prohibición en materia de discriminación establecida en el Artículo 1 de la Ley N° 26772 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 formal, de conformidad con el inciso a) del Artículo 33 de la Ley N° 23384, 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 Decreto Supremo N° 002-97-TR.

**Artículo 2.-** 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 Autoridad Administrativa de Trabajo, la información necesaria y las facilidades para la investigación a que se refiere el Artículo 5 del presente Decreto Supremo, bajo apercibimiento de imponérseles la multa que hubiese correspondido al infractor.

**Artículo 3.-** No se consideran prácticas discriminatorias por estar

sustentadas en una justificación objetiva y razonable, aquellas basadas en las calificaciones exigidas para el desempeño del empleo o medio de formación ofertado.

Asimismo, no se consideran discriminatorias las ofertas de empleo que tienen como propósito promover una composición más equitativa de mujeres y varones dentro de un sector ocupacional específico.

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 002-2018-TR, publicado el 08 de marzo de 2018.*

**Artículo 4.-** No se considera justificación objetiva y razonable y por lo tanto constituye práctica discriminatoria, para los fines del Artículo 2 de la Ley, aquella referida 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.

**Artículo 4-A.-** En virtud de la prohibición en materia de discriminación establecida en el artículo 1 de la Ley, el potencial empleador no puede solicitar a las candidatas a un puesto de trabajo la realización de una prueba de embarazo. En aquellos casos en que el puesto de trabajo involucre un riesgo para la salud de las mujeres gestantes o el feto, el potencial empleador debe poner en conocimiento de las candidatas dichos riesgos a efectos que las mismas determinen si estiman pertinente efectuarse una prueba de embarazo. En este último caso, el costo de dicha prueba debe ser asumido por el potencial empleador.

En caso la prueba resulte positiva y la candidata sea seleccionada, esto no puede afectar el resultado del proceso de selección, debiendo aplicarse lo previsto en la Ley N° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, y el Decreto Supremo N° 009-2004-TR, que dicta normas reglamentarias de la citada Ley. (\*)

*(\*) Artículo incorporado por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 002-2018-TR, publicado el 08 de marzo de 2018.*

**Artículo 5.-** La Autoridad Administrativa de Trabajo actuará a petición de parte en la investigación de los hechos señalados en el Artículo 1 de la Ley. Excepcionalmente, en caso de presentarse notoria o evidente infracción, la Autoridad podrá actuar de oficio.

**Artículo 6.- (\*)**

*(\*) Artículo derogado por la Segunda Disposición Final y Transitoria del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, publicado el 29 de octubre de 2006.*

**Artículo 7.- (\*)**

*(\*) Artículo derogado por la Segunda Disposición Final y Transitoria del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, publicado el 29 de octubre de 2006.*

**Artículo 8.- (\*)**

(\*) Artículo dejado sin efecto por la Segunda Disposición Derogatoria de la Ley N° 29497, publicada el 15 de enero de 2010, disposición que entró en vigencia a los seis (6) meses de publicada en el Diario Oficial El Peruano.

**Artículo 9.-** La indemnización a que se refiere el artículo anterior, 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 10.-** El empleador debe cumplir con informar a sus trabajadores sobre la política salarial o remunerativa implementada, así como los criterios de las evaluaciones de desempeño o de otro tipo que tengan impacto en sus remuneraciones. Para ello, pueden conducir reuniones informativas individuales o colectivas o enviar comunicaciones escritas con los detalles de la política aplicable. Esta información debe proporcionarse al momento del ingreso del trabajador, cuando se produzca una modificación de la categoría ocupacional a la que pertenece el trabajador y cuando se efectúe una modificación del esquema de remuneración que les aplique según la política remunerativa.

No constituye requisito indispensable que la política remunerativa a ser comunicada a los trabajadores contenga los montos que forman parte de la estructura salarial.”(\*)

*(\*) Artículo incorporado por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 002-2018-TR, publicado el 08 de marzo de 2018.*

## DISPOSICIÓN FINAL

El presente Reglamento entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los treinta días del mes de enero de mil novecientos noventa y ocho.

**ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI**

Presidente Constitucional de la República

**JORGE GONZALEZ IZQUIERDO**

Ministro de Trabajo y Promoción Social

**APRUEBAN EL DOCUMENTO “GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN  
MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO  
AL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN”**

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 159-2013-TR**

Lima, 10 de setiembre de 2013

VISTOS: El Informe Técnico Legal N° 07-2013-MTPE/2/15.1 y el Oficio N° 388-2013-MTPE/2/15 de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, y el Informe N° 1054-2013-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad con el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, por lo que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole;

Que, de conformidad con el Convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo - OIT, ratificado por el Perú con fecha 10 agosto 1970, el Estado peruano se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto;

Que, de conformidad con el artículo 323 de nuestro Código Penal la discriminación es una conducta tipificada como delito, constituyendo un agravante el que el sujeto activo del delito sea un funcionario o servidor público;

Que, de conformidad con el artículo 1 de la Ley N° 26772, las ofertas de empleo no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato;

Que, de conformidad con el literal f) del artículo 6 de la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el Poder Ejecutivo, los gobiernos regionales y los gobiernos locales, en todos los sectores, adoptan políticas, planes y programas destinados a garantizar el derecho a un

trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor;

Que, de conformidad con el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM y sus normas modificatorias, la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato, así como la no discriminación en el mercado de trabajo con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, forman parte de la Política Nacional de Empleo y son de obligatorio cumplimiento por parte de las entidades del Gobierno Nacional;

Que, de conformidad con el artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el citado Portafolio es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional en lo concerniente a formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de derechos fundamentales en el ámbito laboral;

Que, de conformidad con el artículo 52 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2010-TR, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo es el órgano de línea responsable de formular las políticas públicas y funciones sustantivas orientadas a la promoción de la igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo;

Que, a efectos de dar cumplimiento a las normas anteriormente glosadas, resulta pertinente aprobar un documento guía que instruya a la generalidad de empleadores sobre la aplicación de medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y eliminar las prácticas discriminatorias en los procedimientos de acceso al empleo;

Con las visaciones de la Viceministra de Trabajo, del Director General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, y del Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

En uso de las facultades conferidas por el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el artículo 11 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y el inciso d) del artículo 7 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2010-TR;

SE RESUELVE:

**Artículo 1.- Objeto**

Aprobar el documento denominado "Guía de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la ocupación", que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

**Artículo 2.- Publicación**

Disponer la publicación de la presente Resolución Ministerial en el Diario Oficial El Peruano, y del documento anexo referido en el artículo precedente en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.trabajo.gob.pe](http://www.trabajo.gob.pe)), siendo responsable de dicha acción el Jefe de la Oficina General de Estadísticas y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**GLADYS MONICA TRIVEÑO CHAN JAN**

Ministra de la Producción

Encargada de la Cartera de Trabajo y Promoción del Empleo

**LEY QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE  
VARONES Y MUJERES**

LEY N° 30709

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**POR CUANTO:**

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES**

**Artículo 1. Objeto de la Ley**

Prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo.

La presente ley está en concordancia con el mandato constitucional de igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales, así como del lineamiento de idéntico ingreso por trabajo de igual valor indicado en la Ley 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Artículo 2. Cuadros de categorías**

Las empresas que cuenten con cuadros de categorías y funciones mantienen dichos cuadros, siempre que guarden correspondencia con el objeto de la presente ley.

Las empresas que no tengan cuadros de categorías y funciones, los elaboran dentro de los ciento ochenta (180) días de entrada en vigor de la presente ley.

**Artículo 3. Remuneración de categorías sin discriminación**

Las remuneraciones que corresponden a cada categoría las fija el empleador sin discriminación.

**Artículo 4. Capacitación laboral**

La entidad empleadora asegura que en sus planes de formación profesional y de desarrollo de capacidades laborales de sus trabajadores se garantice la igualdad entre mujeres y hombres.

**Artículo 5. Condiciones de trabajo en el ámbito público y privado**

La entidad empleadora garantiza un trato digno, un clima laboral con base en el respeto y la no discriminación, la compatibilidad de vida personal, familiar y laboral. Se garantiza particularmente la prevención y sanción del hostigamiento sexual, para estos casos se aplica las medidas establecidas en la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

**Artículo 6. Prohibición de despido y no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el período de lactancia**

Queda prohibido que la entidad empleadora despidan o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en período de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES****Primera. Vigencia**

La presente ley entra en vigencia el día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.

**Segunda. Fiscalización**

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y las gerencias regionales de trabajo acorde a sus competencias, fiscalizan el cumplimiento de la presente ley.

**Tercera. Reglamentación**

El Poder Ejecutivo mediante decreto supremo refrendado por el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los sesenta (60) días de su entrada en vigor, aprueba la norma reglamentaria pertinente.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS****PRIMERA. Modificación de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral**

Modifícase el artículo 30.b) del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el que queda redactado con el siguiente texto:

**“Artículo 30.-** Son actos de hostilidad equiparables al despido, los siguientes:

(...)

b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.

(...)”.

**SEGUNDA. Modificación de la Ley 26772, modificada por la Ley 27270**

Agrégase un segundo párrafo al artículo 2 y modifícase el artículo 3 de la Ley 26772, modificada por la Ley 27270, en los términos siguientes:

**“Artículo 2.-** Se entiende por discriminación, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole. Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores la política salarial del centro de trabajo. Se considera práctica discriminatoria brindar un trato salarial distinto a hombres y mujeres que cumplan los mismos requisitos de acceso al empleo y desempeñen las mismas labores.

**Artículo 3.-** Las personas naturales o jurídicas que, en el ejercicio de su actividad a través de sus funcionarios o dependientes, incurran en las conductas que impliquen discriminación, anulación, alteración de igualdad de oportunidades o de trato, en las ofertas de empleo y durante la relación laboral, serán sancionadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y cuando se refieran al acceso a centro de formación educativa, serán sancionadas por el Ministerio de Educación. La sanción administrativa será de multa no mayor de tres (03) Unidades Impositivas Tributarias o cierre temporal del local que no excederá de un año. En los casos antes mencionados se podrá sustituir la sanción de cierre temporal por el doble de la multa impuesta, si las consecuencias que pudieran seguir a un cierre temporal lo justifican. La sanción se aplica sin perjuicio de la indemnización a que hubiere lugar a favor de la persona afectada”.

**DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

**ÚNICA.** Deróganse o déjense sin efecto las disposiciones que se opongan a lo dispuesto en la presente ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los treinta días del mes de noviembre de dos mil diecisiete.

**LUIS GALARRETA VELARDE**

Presidente del Congreso de la República

**MARIO MANTILLA MEDINA**

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

**AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA****POR TANTO:**

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiséis días del mes de diciembre del año dos mil diecisiete.

**PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD**

Presidente de la República

**MERCEDES ARÁOZ FERNÁNDEZ**

Presidenta del Consejo de Ministros

**APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY N° 30709, LEY QUE  
PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE VARONES  
Y MUJERES**

**DECRETO SUPREMO N° 002-2018-TR**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA****CONSIDERANDO:**

Que, el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú señala que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole;

Que, el primer párrafo del artículo 24 de la Norma Fundamental establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual;

Que, el artículo 59 de la citada norma dispone que el Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria; considerando que el ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad pública; y, que el Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad, por lo que promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades;

Que, el artículo 2 del Convenio N° 111 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, ratificado por el Estado peruano el 10 de agosto de 1970, señala que todo miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto;

Que, el inciso 5.1 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que este Ministerio es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del

empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional, en formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en derechos fundamentales en el ámbito laboral, entre otras materias;

Que, la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, dispone la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igualdad remuneración por igual trabajo; ello, a su vez, se encuentra en concordancia con el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor;

Que, la Tercera Disposición Complementaria Final de la citada ley establece que ésta sea reglamentada, mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los sesenta (60) días de su entrada en vigencia;

De conformidad con lo establecido por el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres;

DECRETA:

#### **Artículo 1.- Aprobación**

Apruébese el Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, el mismo que forma parte integrante del presente decreto supremo y que consta de cuatro (4) títulos, trece (13) artículos, cinco (5) Disposiciones Complementarias Finales y tres (3) Disposiciones Complementarias Modificatorias.

#### **Artículo 2.- Publicación**

El presente decreto supremo y el reglamento aprobado mediante el artículo precedente se publican en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.trabajo.gob.pe](http://www.trabajo.gob.pe)), el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

#### **Artículo 3.- Refrendo**

El presente decreto supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los siete días del mes de marzo del año dos mil dieciocho.

**PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD**

Presidente de la República

**JAVIER ALBERTO BARREDA JARA**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

### **REGLAMENTO DE LA LEY N° 30709, LEY QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES**

#### **TÍTULO I**

#### **ASPECTOS GENERALES**

##### **Artículo 1.- Ámbito de aplicación**

El presente Reglamento es de aplicación a todos los trabajadores y empleadores del régimen laboral de la actividad privada en el sector privado.

##### **Artículo 2.- Definiciones**

Para los efectos de la ley y el presente Reglamento se aplican las siguientes definiciones:

- a) **Ascenso laboral:** El ascenso de los trabajadores y de las trabajadoras, es una facultad inherente al empleador que la ejerce considerando criterios objetivos y razonables.
- b) **Compatibilidad o conciliación de vida personal, familiar y laboral:** Situación en la que se busca equilibrar la vida laboral con la vida familiar o personal, mediante la adopción de medidas vinculadas al tiempo de trabajo, al lugar de trabajo, entre otras, con el objeto de que mujeres y varones compatibilicen en igualdad de condiciones las distintas facetas de su vida.
- c) **Cuadro de categorías y funciones:** Mecanismo mediante el cual el empleador evalúa y organiza los puestos de trabajo de acuerdo a criterios objetivos y a la necesidad de su actividad económica.
- d) **Discriminación:** Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier otra índole, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- e) **Discriminación directa:** Situación que se produce cuando la normativa o la práctica excluyen o dan preferencia a una persona o a un grupo de personas

sobre la base de un motivo prohibido.

- f) **Discriminación indirecta:** Situación que se produce cuando las normas o prácticas establecen una medida aparentemente neutra, pero que en su aplicación afecta, de manera desproporcionada, a los miembros de un grupo o colectivo protegido, generando un impacto adverso.
- g) **Discriminación remunerativa:** Situación que se produce cuando se establecen diferencias salariales o remunerativas basadas en el sexo de la persona y sin criterios objetivos. La discriminación remunerativa puede ser directa o indirecta.
- h) **Ley:** Referencia a la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
- i) **Micro y Pequeña Empresa:** Son aquellas empresas que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley N° 28015, Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa y en la Ley N° 30056, Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, que se encuentran acreditadas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa - REMYPE.
- j) **Periodo de lactancia:** Periodo durante el cual está vigente el permiso por lactancia establecido por la Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna.
- k) **Política salarial o remunerativa:** Conjunto de criterios y directrices establecidos por el empleador para la gestión, fijación o reajuste de los diferentes esquemas de remuneración de los trabajadores.
- l) **Prevención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo:** Conjunto de medidas destinadas a evitar o reprimir situaciones de hostigamiento sexual en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

## TÍTULO II

### CATEGORIZACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

#### Artículo 3.- Obligación de categorizar los puestos de trabajo

3.1. De conformidad con el artículo 2 de la Ley, el empleador debe evaluar y agrupar los puestos de trabajo en cuadros de categorías y funciones aplicando criterios objetivos, en base a las tareas que entrañan, a las aptitudes necesarias para realizarlas y al perfil del puesto. En el caso de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE), las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del

Empleo brindan asistencia técnica para la implementación de sus cuadros de categorías y funciones, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que está a cargo de implementar módulos de asistencia o mecanismos informáticos que faciliten la implementación de los cuadros de categorías y funciones para la MYPE.

3.2. La evaluación objetiva de los empleos puede llevarse a cabo por medio de cualquier metodología elegida por el empleador, la cual no debe implicar discriminación directa o indirecta por motivo de sexo.

#### Artículo 4.- Contenido mínimo de los cuadros de categorías y funciones

El empleador debe establecer cuadros de categorías y funciones con el siguiente contenido mínimo:

- a) Puestos de trabajo incluidos en la categoría;
- b) Descripción general de las características de los puestos de trabajo que justifican su agrupación en una categoría; y
- c) La ordenación y/o jerarquización de las categorías en base a su valoración y a la necesidad de la actividad económica.

## TÍTULO III

### SOBRE LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN EN LA DETERMINACIÓN DE LAS REMUNERACIONES

#### Artículo 5.- Prohibición de discriminación

5.1. Todo empleador tiene la facultad de establecer sus políticas remunerativas, fijar los requisitos para la percepción de la remuneración o beneficios de cualquier otra índole y determinar sus montos, sin incurrir en discriminación directa o indirecta por motivo de sexo.

5.2. En caso se alegue discriminación directa o indirecta en las remuneraciones por motivo de sexo, el empleador debe acreditar que los puestos de trabajo implicados no son iguales y/o no tienen el mismo valor. Cuando se alegue que los puestos de trabajo no son iguales se pueden considerar los perfiles de los trabajadores implicados.

5.3. Las remuneraciones y beneficios de cualquier otra índole que se soliciten y fijen dentro del procedimiento de negociación colectiva deben respetar los criterios establecidos en la presente norma y no pueden incurrir en prácticas de discriminación directa o indirecta por motivo de sexo.

**Artículo 6.- Justificación de diferencias salariales**

6.1. Por excepción, los trabajadores pertenecientes a una misma categoría pueden percibir remuneraciones diferentes, cuando dichas diferencias se encuentren justificadas en criterios objetivos tales como la antigüedad, el desempeño, la negociación colectiva, la escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, el costo de vida, la experiencia laboral, el perfil académico o educativo, el desempeño, el lugar de trabajo, entre otros.

6.2. Existe escasez de oferta de mano de obra calificada cuando objetivamente se demuestre que las calificaciones requeridas por un puesto de trabajo son escasas en el mercado.

6.3. Las diferencias de los ingresos totales generadas por la realización de trabajo en jornada reducida, en jornadas atípicas o a tiempo parcial no se consideran contrarias a lo previsto en la Ley o en el presente Reglamento.

**Artículo 7.- Situaciones excepcionales**

El empleador tiene la potestad de mantener, de ser el caso, la remuneración de un trabajador en un particular nivel o estatus cuando se produzca una modificación de la estructura salarial u organizacional, reclasificación, degradación o ajuste razonable, aunque el valor asignado al puesto de trabajo o categoría haya decrecido o el nuevo puesto de trabajo corresponda a una categoría de inferior nivel remunerativo.

**Artículo 8.- Esquemas de remuneración variable**

El empleador que opte por utilizar esquemas de remuneración variable debe asegurarse que las condiciones establecidas para el otorgamiento de este tipo de remuneración sean objetivas y se sustenten en la necesidad de su actividad económica. Se debe garantizar que los criterios elegidos para la determinación de los esquemas de remuneración variable implementados no generen situaciones de discriminación directa o indirecta por motivo de sexo.

**Artículo 9.- Bandas salariales**

El empleador puede optar por establecer sus políticas remunerativas, incluyendo bandas salariales u otras formas, de acuerdo a los criterios que considere pertinentes para la consecución de sus fines.

**TÍTULO IV****SOBRE LA COMPATIBILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL****Artículo 10.- Criterios prohibidos de diferenciación en las remuneraciones**

10.1. Bajo ninguna circunstancia se consideran diferencias objetivas y razonables aquellas vinculadas directa o indirectamente con el embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia, las responsabilidades familiares o ser víctima de violencia, de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

10.2. El empleador adopta las medidas que sean necesarias para evitar que los periodos de incapacidad temporal para el trabajo vinculados con el embarazo, la licencia por maternidad o por paternidad sea esta legal o convencional, el permiso por lactancia materna o la asunción de las responsabilidades familiares, tengan un impacto adverso en la asignación de incrementos remunerativos y/o beneficios de cualquier otra índole. Dichos periodos se consideran como efectivamente laborados en concordancia con la normativa vigente.

10.3. No puede tener un impacto adverso la participación de los padres y madres con responsabilidades familiares en esquemas de trabajo flexible o en las medidas que el empleador tenga a disposición para la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral.

**Artículo 11.- Lineamientos para el clima laboral basado en el respeto y la no discriminación**

El empleador implementa medidas para garantizar un clima laboral basado en el respeto y la no discriminación, así como la compatibilidad o conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con este fin, en calidad de lineamiento puede emplearse la "Guía de Buenas Prácticas en Materia de Conciliación del Trabajo y la Vida Familiar y Personal" aprobada mediante Resolución Ministerial N° 048-2014-TR o disposición que la sustituya.

**Artículo 12.- No renovación de contratos sujetos a modalidad o a plazo fijo**

No se considera una práctica contraria a la prohibición contenida en el artículo 6 de la Ley la no renovación del contrato de trabajo sujeto a modalidad o a plazo fijo en los casos en los cuales desaparezca la causa que justificó la contratación temporal.

**Artículo 13.- Licencia por paternidad de los trabajadores del sector privado**

En aplicación de lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley, vinculado a la compatibilidad o conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el padre trabajador del sector privado tiene derecho a que el periodo de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce, se inicie a partir del día siguiente de vencida la licencia por paternidad. Tal voluntad debe comunicarse al empleador con una anticipación no menor de treinta (30) días calendario anteriores al inicio del goce vacacional.

### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

**Primera.-** El empleador que ya cuente con el cuadro de categorías y funciones debe verificar, hasta el 31 de diciembre de 2018, que los criterios contenidos en el mismo sean acordes a las disposiciones establecidas en la Ley y el presente Reglamento.

**Segunda.-** La implementación de cuadros de categorías y funciones dispuesta por la Ley y el presente Reglamento no puede implicar la rebaja de remuneración.

**Tercera.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante resolución ministerial, expide las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por el empleador para evaluar los puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones, dentro de los sesenta (60) días calendario siguientes a la publicación del presente Reglamento. Las pautas referenciales incluyen, entre otros, modelos de documentos del cuadro de categorías y funciones, así como de políticas salariales.

**Cuarta.-** La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) expide las directivas y/o protocolos necesarios para la fiscalización de las obligaciones previstas en esta norma, dentro de los noventa (90) días calendario siguientes a la publicación del presente Reglamento.

**Quinta.-** Las obligaciones establecidas en la Ley y el presente Reglamento son objeto de fiscalización a partir del 1 de enero del 2019. En el caso de las MYPEs, la fiscalización inicia a partir del año siguiente de la publicación de las pautas referenciales a la que hace referencia la Tercera Disposición Complementaria Final.

Durante el año 2018, la SUNAFIL y las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo realizan acciones de orientación dirigidas a garantizar su adecuada implementación.

### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

**PRIMERA.- Modificación del artículo 3 del Decreto Supremo N° 002-98-TR, que dicta normas reglamentarias de la Ley N° 26772, sobre prohibición**

### **de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa**

Modifícase el artículo 3 Decreto Supremo N° 002-98-TR, que dicta normas reglamentarias de la Ley N° 26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa, en los siguientes términos:

“Artículo 3.- No se consideran prácticas discriminatorias por estar sustentadas en una justificación objetiva y razonable, aquellas basadas en las calificaciones exigidas para el desempeño del empleo o medio de formación ofertado.

Asimismo, no se consideran discriminatorias las ofertas de empleo que tienen como propósito promover una composición más equitativa de mujeres y varones dentro de un sector ocupacional específico.”

**SEGUNDA.- Incorporación de los artículos 4-A y 10 al Decreto Supremo N° 002-98-TR, que dicta normas reglamentarias de la Ley N° 26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa**

Incorpóranse los artículos 4-A y 10 al Decreto Supremo N° 002-98-TR, que dicta normas reglamentarias de la Ley N° 26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa, en los siguientes términos:

“**Artículo 4-A.-** En virtud de la prohibición en materia de discriminación establecida en el artículo 1 de la Ley, el potencial empleador no puede solicitar a las candidatas a un puesto de trabajo la realización de una prueba de embarazo. En aquellos casos en que el puesto de trabajo involucre un riesgo para la salud de las mujeres gestantes o el feto, el potencial empleador debe poner en conocimiento de las candidatas dichos riesgos a efectos que las mismas determinen si estiman pertinente efectuarse una prueba de embarazo. En este último caso, el costo de dicha prueba debe ser asumido por el potencial empleador.

En caso la prueba resulte positiva y la candidata sea seleccionada, esto no puede afectar el resultado del proceso de selección, debiendo aplicarse lo previsto en la Ley N° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, y el Decreto Supremo N° 009-2004-TR, que dicta normas reglamentarias de la citada Ley.

Artículo 10.- El empleador debe cumplir con informar a sus trabajadores sobre la política salarial o remunerativa implementada, así como los criterios

de las evaluaciones de desempeño o de otro tipo que tengan impacto en sus remuneraciones. Para ello, pueden conducir reuniones informativas individuales o colectivas o enviar comunicaciones escritas con los detalles de la política aplicable. Esta información debe proporcionarse al momento del ingreso del trabajador, cuando se produzca una modificación de la categoría ocupacional a la que pertenece el trabajador y cuando se efectúe una modificación del esquema de remuneración que les aplique según la política remunerativa.

No constituye requisito indispensable que la política remunerativa a ser comunicada a los trabajadores contenga los montos que forman parte de la estructura salarial.”

**TERCERA.- Modificación del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR**

Modifícase el artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, en los siguientes términos:

“Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones muy graves los siguientes incumplimientos:

(...)

25.22 No contar con un cuadro de categorías y funciones o con una política salarial de conformidad con los términos establecidos en la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y su Reglamento.

25.23 No haber cumplido con informar a los trabajadores acerca de la política salarial de la empresa, conforme a lo previsto por la Ley N° 26772, que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato, y su Reglamento.”

**APRUEBAN LA “GUÍA QUE CONTIENE LAS PAUTAS REFERENCIALES QUE PUEDEN SER UTILIZADAS POR LA ORGANIZACIÓN EMPLEADORA PARA EVALUAR PUESTOS DE TRABAJO Y DEFINIR EL CUADRO DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES”, EL MODELO DE CUADRO DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES Y EL CONTENIDO MÍNIMO REFERENCIAL DE LA POLÍTICA SALARIAL**

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 243-2018-TR

Lima, 24 de setiembre de 2018

VISTOS: El Oficio N° 669-2018-MTPE/2/15 de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, el Informe Técnico N° 81-2018-MTPE/2/15.1 de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales, y el Informe N° 2438-2018-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú señala que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, asimismo, establece en el inciso 1 del artículo 26 la igualdad de oportunidades sin discriminación, como el primer principio que deberá respetarse en una relación laboral;

Que, la Declaración de la Organización Internacional de Trabajo, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, compromete a los miembros del referido organismo internacional, a promover el cumplimiento de los derechos fundamentales laborales, siendo uno de ellos, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;

Que, el artículo 2 del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad de remuneración de 1951, ratificado por el Estado Peruano el 01 de febrero de 1960, señala que todo miembro deberá promover y, en la medida en que sea compatible con los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor;

Que, el artículo 2 del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, ratificado por el Estado Peruano el 10 de agosto de 1970, señala que los miembros para los

cuales se halle en vigor este documento, se obligan a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto;

Que, la Ley N° 28983, Ley de igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad;

Que, la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, tiene por objeto prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igualdad de remuneración por igual trabajo;

Que, la Tercera Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 30709, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2018-TR, señala que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante resolución ministerial, expide las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por el/la empleador/a para evaluar los puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones, especificando que las pautas referenciales incluyen, entre otros, modelos de documentos del cuadro de categorías y funciones, así como de políticas salariales;

Que, con la finalidad de efectivizar el cumplimiento de lo señalado en la Ley N° 30709 y su Reglamento, se promulga el Decreto Supremo N° 005-2018-TR, cuyo artículo 1 establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL y las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, realiza anualmente acciones de sensibilización sobre las disposiciones de la Ley N° 30709 y su Reglamento;

Que, mediante el artículo 52 del Decreto Supremo N° 004-2014-TR que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo es un órgano de línea responsable de formular las políticas públicas y funciones sustantivas orientadas a la promoción de la igualdad de oportunidades y no discriminación, entre otros derechos fundamentales en el trabajo;

Que, la "Guía que contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por la organización empleadora para evaluar puestos de trabajo y definir el

cuadro de categorías y funciones" (Guía para la Igualdad. 1 Igualdad Salarial) contiene las fases que se deben considerar para evaluar los puestos de trabajo, así como el modelo de cuadro de categorías y funciones, y el contenido mínimo referencial de la política salarial;

Con las visaciones del Viceministro de Trabajo, del Director General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, del Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto, y del Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

En uso de las facultades conferidas por el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el artículo 11 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el inciso d) del artículo 7 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR y modificado por Decreto Supremo N° 020-2017-TR.

SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aprobar la "Guía que contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por la organización empleadora para evaluar puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones" (Guía para la Igualdad. 1 Igualdad Salarial), asimismo, el modelo de cuadro de categorías y funciones y el contenido mínimo referencial de la política salarial, que como anexos forman parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

**Artículo 2.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, en coordinación con la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL y las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, realiza anualmente acciones de sensibilización y difusión de la guía para brindar efectivo cumplimiento a las disposiciones establecidas en la Ley N° 30709, en su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-TR y en el Decreto Supremo N° 005-2018-TR.

**Artículo 3.-** Disponer la publicación de la presente resolución y sus anexos en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)), siendo responsable de esta tarea la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**CHRISTIAN SÁNCHEZ REYES**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD**

LEY N° 29973(\*)

*(\*) Parte pertinente*

EL PRESIDENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD****CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1. Finalidad de la Ley**

La presente Ley tiene la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

**Artículo 2. Definición de persona con discapacidad**

La persona con discapacidad es 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.

**Artículo 3. Derechos de la persona con discapacidad**

3.1 La persona con discapacidad tiene los mismos derechos que el resto de la población, sin perjuicio de las medidas específicas establecidas en las normas nacionales e internacionales para que alcance la igualdad de hecho. El Estado garantiza un entorno propicio, accesible y equitativo para su pleno disfrute sin discriminación.

3.2 Los derechos de la persona con discapacidad son interpretados de conformidad con los principios y derechos contenidos en la Declaración universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y con los demás instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Perú.

(...)

## CAPÍTULO VI

### TRABAJO Y EMPLEO

#### Artículo 45. Derecho al trabajo

45.1 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.

45.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la 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 esas funciones.

#### Artículo 46. Servicios de empleo

46.1 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.

46.2 Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de

empleo. Para tal fin, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con una estructura orgánica especializada para la promoción laboral de las personas con discapacidad.

46.3 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.

#### Artículo 47. Medidas de fomento del empleo

47.1 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.

47.2 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 sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.

#### Artículo 48. Bonificación en los concursos públicos de méritos

48.1 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. Las bases de los concursos consignan la aplicación de este beneficio bajo sanción de nulidad.

48.2 Las entidades públicas realizan ajustes en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar la participación de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás personas.

#### Artículo 49. Cuota de empleo

49.1 Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

49.2 Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta

al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley.

49.3 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.

49.4 La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad pública es cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso.

#### **Artículo 50. Ajustes razonables para personas con discapacidad**

50.1 La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el proceso de selección de recursos humanos y en el lugar de trabajo.

50.2 Los ajustes razonables en el proceso de selección comprenden la adecuación de las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevista. En el lugar de empleo de las personas con discapacidad, los ajustes razonables comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, incluyendo la provisión de ayudas técnicas y servicios de apoyo; así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.

50.3 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 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 modificado por el Artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1417, publicado el 13 septiembre 2018.

50.4 Los empleadores del sector público y privado están obligados a realizar los ajustes razonables, salvo cuando demuestren que suponen una carga desproporcionada o indebida, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que se aplican en el sector público y en el privado.»

#### **Artículo 51. Readaptación y rehabilitación profesional**

51.1 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.

51.2 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 52. Conservación del empleo**

52.1 Los programas de readaptación y rehabilitación profesional del Seguro Social de Salud (EsSalud) y del Ministerio de Salud promueven y garantizan la reintegración al trabajo de la persona que adquiere una discapacidad por accidente o enfermedad.

52.2 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.

#### **Artículo 53. Promoción de la producción y comercialización de bienes y servicios**

53.1 Los ministerios de Comercio Exterior y Turismo y de la Producción promueven la producción y comercialización de bienes y servicios de la persona con discapacidad, apoyando su capacitación, de acuerdo a sus competencias.

53.2 Los gobiernos regionales y las municipalidades provinciales y distritales, promueven la comercialización de los productos manufacturados por la persona con discapacidad, fomentando la participación directa de dichas personas en ferias populares, mercados y centros comerciales dentro de su jurisdicción.

53.3 La persona con discapacidad tiene preferencia en la instalación de módulos de venta en los locales de las entidades públicas.

### **CAPÍTULO VII**

#### **EMPRESAS PROMOCIONALES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

#### **Artículo 54. Definición de empresa promocional de personas con discapacidad**

La empresa promocional de personas con discapacidad 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. El 80% de este personal desarrolla actividades directamente vinculadas con el objeto social de la empresa.

**Artículo 55. Acreditación de empresa promocional de personas con discapacidad**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo acredita a la empresa promocional de personas con discapacidad y fiscaliza el cumplimiento efectivo de la proporción de su personal con discapacidad.

**Artículo 56. Preferencia de bienes, servicios u obras**

En los procesos de contratación de bienes, servicios u obras convocados por entidades públicas, la empresa promocional de personas con discapacidad tiene preferencia en el caso de empate entre dos o más propuestas, bajo sanción de nulidad, según lo señalado sobre la materia en el Decreto Supremo 184-2008-EF, Reglamento del Decreto Legislativo 1017, Ley de Contrataciones del Estado.

**Artículo 57. Acceso a fuentes de financiamiento**

57.1 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. Con este fin, el Ministerio de la Producción administra un banco de proyectos y capacita a la empresa promocional en el desarrollo de proyectos de inversión.

57.2 No menos del 5% de los recursos asignados por el Estado para el financiamiento de micro y pequeñas empresas se destina a empresas promocionales de personas con discapacidad.

(...)

**CAPÍTULO XII**

**CERTIFICACIÓN, REGISTRO Y ESTADÍSTICA**

**Artículo 76. Certificado de la discapacidad**

76.1 El certificado de discapacidad acredita la condición de persona con discapacidad y es otorgado por médicos certificadores registrados de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud-IPRESS, públicas, privadas y mixtas a nivel nacional.

La evaluación es financiada por la Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud - IAFAS a la que esté afiliado o adscrito el/la solicitante. La calificación y certificación son gratuitas.

En caso la persona no se encuentre afiliada, el Ministerio de Salud promueve su afiliación a la IAFA correspondiente; de no lograr su afiliación, la evaluación, calificación y certificación son gratuitas.

76.2 La certificación es inmediata en los casos de deficiencia evidente o congénita, una vez constatada la discapacidad.

76.3 En la calificación que realiza el médico certificador registrado de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud-IPRESS públicas, privadas y mixtas, se considera la limitación en la actividad y la restricción en la participación de las personas con discapacidad.

76.4 Las Brigadas Itinerantes Calificadoras de Discapacidad (BICAD) están a cargo del Ministerio de Salud y deben atender la demanda de certificación a solicitud de la Dirección Regional de Salud, Gerencia Regional de Salud, Dirección de Redes Integradas de Salud o quien haga sus veces, una vez realizada la evaluación de las necesidades de las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus dependencias por limitaciones en la disponibilidad de especialistas necesarios para tal fin.

76.5 El Ministerio de Salud brinda información sobre la emisión de los certificados de discapacidad a las entidades que lo soliciten, a fin de verificar su autenticidad, con estricta observancia de lo dispuesto en la Ley N° 29733, Ley de protección de datos personales."

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1417, publicado el 13 septiembre 2018.*

**Artículo 77. Falsificación de certificados**

El personal que otorgue certificados falsos respecto del grado o la existencia de una discapacidad incurre en el delito de falsificación regulado en el artículo 431 del Código Penal, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas a las que haya lugar.

**Artículo 78. Registro Nacional de la Persona con Discapacidad**

78.1 El Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, a cargo del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (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 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.
- e) Registro de personas naturales o jurídicas importadoras o comercializadoras de bienes o servicios especiales y compensatorios para personas con discapacidad.
- f) Registro de sanciones por el incumplimiento de la presente Ley.
- g) Otros que acuerde el Conadis.

78.2 La inscripción en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad es gratuita. El reglamento del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) establece los requisitos y procedimientos para la inscripción en los registros especiales.

(...)

### CAPÍTULO XIII

#### SANCIONES

##### Artículo 80. Entidad competente

80.1 La entidad competente para conocer y aplicar las infracciones y sanciones por el incumplimiento de la presente Ley es el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), sin perjuicio de las competencias específicas que correspondan a los distintos sectores y niveles de gobierno.

80.2 El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) ejerce la potestad sancionadora en el marco de lo dispuesto por la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

##### Artículo 81. Infracciones

81.1 Las infracciones de lo dispuesto en la presente Ley se clasifican en

leves, graves y muy graves.

81.2 Se consideran infracciones leves:

- a) La inaplicación del descuento sobre el valor de la entrada a los espectáculos culturales, deportivos o recreativos organizados por las entidades públicas, empresas e instituciones privadas.
- b) La omisión de un rubro sobre la condición de discapacidad del postulante en los formularios de postulación para los concursos públicos de mérito convocados por las entidades públicas.
- c) La omisión de mantener la matrícula vigente para los alumnos universitarios que durante el período académico de pregrado sufran alguna discapacidad en acto de servicio, o por enfermedad o accidente, según corresponda.
- d) El incumplimiento de la obligación de las entidades públicas, los prestadores de servicios públicos, las administradoras de fondos de pensiones y las entidades bancarias y financieras y de seguros de remitir información, recibos y estados de cuenta en medios y formatos accesibles a los usuarios con discapacidad que lo soliciten.
- e) El retraso en la comunicación de la información solicitada por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) o entrega inexacta o incompleta.

81.3 Se consideran infracciones graves:

- a) El impedir la entrada de la persona con discapacidad a los espectáculos culturales, deportivos o recreativos.
- b) El incumplimiento injustificado de la obligación de adecuar los procedimientos de admisión y evaluación por parte de instituciones educativas de cualquier nivel.
- c) La omisión de reservar el 5% de las vacantes para las personas con discapacidad en los procesos de admisión a universidades, institutos o escuelas superiores.
- d) La omisión de incluir asignaturas sobre discapacidad en los currículos y programas para la formación de técnicos y profesionales en los campos de la educación, el derecho, la medicina, la psicología, la administración y el trabajo social.
- e) La omisión de incluir asignaturas sobre accesibilidad y el principio de diseño universal en los currículos de sus facultades y programas para la formación

de técnicos y profesionales en los campos del diseño y la construcción, las edificaciones, el transporte, las telecomunicaciones y las tecnologías de la información.

- f) No contar con intérpretes de lengua de señas o con subtítulos en los programas informativos, educativos y culturales transmitidos mediante radiodifusión por televisión.
- g) Negarse a brindar el servicio de transporte a una persona por su condición de discapacidad.
- h) La omisión de incluir el cumplimiento de las normas de accesibilidad para personas con discapacidad, de manera expresa, en las bases de los procesos de selección para la contratación de bienes, servicios u obras dentro de las características técnicas de los bienes, servicios u obras a contratar.
- i) No considerar las normas de accesibilidad para personas con discapacidad en el otorgamiento de las licencias municipales y en la aprobación de los expedientes técnicos de obra.
- j) No mantener en buen estado las instalaciones y vías públicas para garantizar y preservar la seguridad, salud e integridad física de la persona con discapacidad.
- k) Incumplir el deber de vigilar y verificar que las instalaciones que son responsabilidad de las empresas prestadoras de servicios públicos se mantengan en estado óptimo para no poner en riesgo a la persona con discapacidad.

81.4 Se consideran infracciones muy graves:

- a) Contravenir las normas de accesibilidad en el entorno urbano y las edificaciones.
- b) No aplicar la bonificación del 15% del puntaje final obtenido por las personas con discapacidad en los concursos públicos de méritos de las entidades de la administración pública.
- c) El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad.
- d) La negativa de permitir el acceso o permanencia a una institución educativa pública o privada por motivos de su discapacidad, de acuerdo con las directivas que para tal fin establezca el Ministerio de Educación.
- e) El incumplimiento de la obligación de reconocer al deportista con discapacidad que obtenga triunfos olímpicos y mundiales en sus respectivas

disciplinas, por parte del Instituto Peruano del Deporte y el Comité Olímpico Internacional.

- f) El despido arbitrario de la persona con discapacidad por las entidades públicas cuando no existan causales que lo justifiquen o sin cumplir previamente los requisitos y procedimientos establecidos en la legislación que regule el régimen laboral que rija la relación de trabajo.
- g) La omisión por los funcionarios responsables de formular los pliegos presupuestales de los distintos sectores y niveles de gobierno, de considerar los recursos necesarios para la implementación de las políticas y los programas en materia de discapacidad.
- h) La entrega de información falsa al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) ante un requerimiento realizado por este.

#### **Artículo 82. Sanciones**

Las infracciones a la presente Ley y su reglamento dan lugar a la aplicación de las siguientes sanciones:

- a) Sanción de amonestación.
- b) Suspensión temporal sin goce de haber por un mes.
- c) Suspensión sin goce de haber hasta por doce meses.
- d) Destitución del cargo.
- e) Multas.

#### **Artículo 83. Aplicación de las multas**

De acuerdo a la infracción determinada, la multa a imponerse es la siguiente:

- a) Infracciones leves de 1 UIT hasta 5 UIT.
- b) Infracciones graves mayor a 5 UIT hasta 10 UIT.
- c) Infracciones muy graves mayor a 10 UIT hasta 20 UIT.

#### **Artículo 84. Destino de las multas**

El monto recaudado por concepto de las multas por el incumplimiento de la presente Ley es destinado exclusivamente para financiar programas y campañas en beneficio de la persona con discapacidad, así como para la fiscalización de las

obligaciones contenidas en la presente Ley, con excepción de lo dispuesto en el artículo 49.

**Artículo 85. Registro de infractores de los derechos de la persona con discapacidad**

85.1 El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) administra un Registro de infractores de los derechos de la persona con discapacidad.

85.2 En este registro se inscribe, según corresponda, la denominación o razón social de las entidades públicas y las instituciones privadas que hayan sido multadas por el incumplimiento de la presente Ley. Asimismo, se inscriben los nombres y cargos de los funcionarios o ejecutivos que dirigen tales entidades e instituciones, cuando su actuación u omisión ocasionen que estas sean multadas o cuando hayan sido sancionados conforme a lo dispuesto en el presente capítulo.

(...)

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS**

**SÉTIMA. Modificación del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral**

Modifícanse los artículos 23, 29 y 30 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, con los siguientes textos:

“**Artículo 23.** Son 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;

(...)

**Artículo 29.** Es nulo el despido que tenga por motivo:

(...)

- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;

(...)

**Artículo 30.** Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

(...)

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

(...)

- h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.

(...)”

(...)

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

(...)

**QUINTA. Regímenes laborales aplicables**

En tanto no se emitan las normas del nuevo régimen del servicio civil, los beneficios establecidos en la presente Ley son de aplicación a toda persona que presta servicios personales en el Estado bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y otras normas que regulan carreras administrativas especiales; el régimen laboral de la actividad privada; y el régimen especial de contratación administrativa de servicios regulado por el Decreto Legislativo 1057.

**SEXTA. Sanción por el incumplimiento de la cuota laboral por empleadores privados**

El incumplimiento de la cuota laboral establecida en el artículo 49 por parte de los empleadores privados, después de dos años de la entrada en vigencia de la presente Ley, da lugar al establecimiento de las sanciones contempladas en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

(...)

**POR TANTO:**

Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, insistiendo en el texto aprobado en sesión del Pleno realizada el día 14 de junio de 2012, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 108 de la Constitución Política del Perú, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los trece días del mes de diciembre de dos mil doce.

**VÍCTOR ISLA ROJAS**

Presidente del Congreso de la República

**MARCO TULLIO FALCONÍ PICARDO**

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

**REGLAMENTO DE LA LEY N° 29973, LEY GENERAL DE LA  
PERSONA CON DISCAPACIDAD**

**DECRETO SUPREMO N° 002-2014-MIMP (\*)**

(\*) *Parte pertinente*

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA****CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 1 de la Constitución Política del Perú establece que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado; asimismo, establece en su artículo 7 que la persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, aprobada mediante Resolución Legislativa N° 29127 y ratificada con Decreto Supremo N° 073-2007-RE, los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad, comprometiéndose a adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención;

Que, la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, se aprobó con la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica;

Que, la Décima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29973 faculta al Poder Ejecutivo a llevar a cabo la reglamentación de la citada Ley;

Que, mediante Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, se establecen como Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento, en relación a la persona con discapacidad, el respeto y la protección de sus derechos y el fomento en cada Sector e institución pública de su contratación y acceso a cargos de dirección; la contribución a su efectiva participación en todas las esferas de la vida social, económica, política y cultural del país; la erradicación de toda forma de discriminación; y, la implementación de medidas eficaces de supervisión para garantizar la difusión y el efectivo cumplimiento de las normas legales que protegen a las personas con discapacidad;

Que, con el Decreto Legislativo N° 1098 se aprobó la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, estableciéndose dentro de su ámbito de competencia, entre otros, la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad;

Que, el artículo 14 de la Ley N° 29973, dispone que previamente a la adopción de normas legislativas y administrativas, políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad, las autoridades de los distintos sectores y niveles de gobierno tienen la obligación de realizar consultas con las organizaciones que representan a las personas con discapacidad;

Que, el artículo 14 del “Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de Proyectos Normativos y difusión de Normas Legales de Carácter General” aprobado por Decreto Supremo N° 001-2009-JUS, señala que las entidades públicas dispondrán la publicación de los proyectos de normas de carácter general que sean de su competencia en el Diario Oficial El Peruano, en sus Portales Electrónicos o mediante cualquier otro medio, en un plazo no menor de treinta (30) días antes de la fecha prevista para su entrada en vigencia, salvo casos excepcionales;

Que, en tal sentido, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, atendiendo a la excepción contemplada en el artículo 14 de la Ley N° 29973 y contando previamente con la participación de representantes de los diferentes sectores del Gobierno Central así como con los aportes de organizaciones que representan personas con discapacidad, ha formulado el Reglamento de la Ley N° 29973, con la finalidad de lograr, en condiciones de igualdad, el desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica de las personas con discapacidad, a través de la promoción y protección de sus derechos;

De conformidad con el inciso 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, la Ley N° 29158 - Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, el Decreto Legislativo N° 1098 - Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y la Ley N° 29973 - Ley General

de la Persona con Discapacidad;

DECRETA:

### **Artículo 1.- Objeto**

Apruébese el Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, el cual consta de ciento diecisiete (117) artículos y dieciséis (16) Disposiciones Complementarias Finales, que forma parte del presente Decreto Supremo.

### **Artículo 2.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y los (las) Ministros(as) de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; de Comercio Exterior y Turismo; de Cultura; de Defensa; de Desarrollo e Inclusión Social; de Economía y Finanzas; de Educación; del Interior; de Justicia y Derechos Humanos; de la Producción; de Relaciones Exteriores; de Salud; de Trabajo y Promoción del Empleo; de Transportes y Comunicaciones; y, de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los siete días del mes de abril del año dos mil catorce.

#### **OLLANTA HUMALA TASSO**

Presidente Constitucional de la República

#### **RENÉ CORNEJO DÍAZ**

Presidente del Consejo de Ministros

#### **MAGALI SILVA VELARDE-ÁLVAREZ**

Ministra de Comercio Exterior y Turismo

#### **DIANA ALVAREZ-CALDERÓN GALLO**

Ministra de Cultura

#### **PEDRO CATERIANO BELLIDO**

Ministro de Defensa

#### **PAOLA BUSTAMANTE SUÁREZ**

Ministra de Desarrollo e Inclusión Social

#### **LUIS MIGUEL CASTILLA RUBIO**

Ministro de Economía y Finanzas

**JAIME SAAVEDRA CHANDUVÍ**

Ministro de Educación

**WALTER ALBÁN PERALTA**

Ministro del Interior

**DANIEL FIGALLO RIVADENEYRA**

Ministro de Justicia y Derechos Humanos

**CARMEN OMONTE DURAND**

Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

**PIERO GHEZZI SOLÍS**

Ministro de la Producción

**EDA A. RIVAS FRANCHINI**

Ministra de Relaciones Exteriores

**MIDORI DE HABICH ROSPIGLIOSI**

Ministra de Salud

**ANA JARA VELÁSQUEZ**

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

**CARLOS PAREDES RODRÍGUEZ**

Ministro de Transportes y Comunicaciones

**MILTON VON HESSE LA SERNA**

Ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento

**REGLAMENTO DE LA LEY N° 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD****CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.- Objeto**

La presente norma tiene como objeto establecer las disposiciones reglamentarias de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, con la finalidad de establecer las condiciones para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de las personas con discapacidad, así como su inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

**Artículo 2.- Ámbito de Aplicación**

El presente Reglamento es de aplicación a las personas naturales y jurídicas de derecho público y privado comprendidas en los alcances de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

Las normas previstas en el presente Reglamento se aplican a la luz de los principios establecidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo.

**Artículo 3.- Definiciones**

Para la aplicación de la Ley y el presente Reglamento se entenderán como definiciones las siguientes:

**3.1 Accesibilidad:** Asegurar el acceso de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás al entorno físico, los medios de transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y la comunicación y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales, a fin de que puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida.

**3.2 Ajustes Razonables:** Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas requeridas en un caso particular que, sin imponer una carga desproporcionada o indebida, sirven para garantizar a la persona con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

**3.3 Dignidad:** Valor intrínseco de la naturaleza humana. Principio-derecho

fundante del ordenamiento jurídico y por tanto del Estado, que garantizan un conjunto de condiciones materiales concretas de existencia.

**3.4 Diseño Universal:** Diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan usar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado<sup>1</sup>.

**3.5 Educación Inclusiva:** Proceso de fortalecimiento de la capacidad del sistema educativo para llegar a todos los educandos; por lo tanto puede entenderse como una estrategia clave para alcanzar la educación para todos.

**3.6 Espectáculo:** Evento celebrado en un teatro, circo, o en cualquier otro edificio, local, lugar o espacio en que se congreguen personas para presenciarlo.

**3.7 Formatos y medios accesibles:** Mecanismos que garantizan la comunicación de la persona con discapacidad, dentro de los cuales se encuentran la lengua de señas, el sistema braille, la comunicación táctil, los Macrotipos, la visualización de texto, los dispositivos multimedia, el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizados, los medios aumentativos o alternativos de comunicación y otros modos.

**3.8 Igualdad de oportunidades para la persona con discapacidad:** Principio que garantiza que los niños, niñas, hombres y mujeres con discapacidad, en su calidad de ciudadanos tengan los mismos derechos y obligaciones que los demás, a fin de lograr su participación plena y efectiva.

**3.9 Igualdad entre el hombre y la mujer con discapacidad:** Principio basado en el enfoque de género y la adopción de acciones positivas que garanticen la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato para los hombres y las mujeres con discapacidad, proscribiendo cualquier acto, hecho o conducta discriminatoria por razón de sexo.

**3.10 Inclusión Social:** Situación en la que todas las personas puedan ejercer sus derechos, aprovechar sus habilidades y tomar ventaja de las oportunidades que se presentan en su medio.

**3.11 Interculturalidad:** Aceptación y reconocimiento de la idiosincrasia como resultado de la diversidad cultural e influencia histórica, ancestral y generacional, favoreciendo la integración y convivencia social.

**3.12 Interpretación en el lenguaje de señas:** Sistema que emplea una persona oyente intérprete de lenguaje de señas, quien se encuentra en una zona aparte, que es enfocada en un recuadro a uno de los lados de la pantalla, que traduce con las manos la información que recibe del programa que se está emitiendo.

**3.13 Intervención Temprana:** Conjunto de servicios interdisciplinarios que se proveen a niños que presentan vulnerabilidades en su desarrollo o incapacidades, en el período que transcurre desde el nacimiento hasta los 3 años de edad, abarcando estos servicios también a sus familias.

**3.14 Juegos de Lotería:** Sorteo público autorizado de dinero o bienes, entre los adquirentes de los respectivos billetes o papeletas emitidos por sus organizadores; cuya venta forma un fondo o pozo para el pago de los premios.

**3.15 Ley:** La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

**3.16 Macrotipos:** Sistema de impresión en tinta con caracteres ampliados.

**3.17 Organismos vinculados a la administración de Justicia y mecanismos alternativos de resolución de conflictos:** Son las Entidades que conforman el Poder Judicial, Tribunal Constitucional, Ministerio Público, Consejo Nacional de la Magistratura, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, fuero Policial Militar, y demás instituciones u operadores que aplican mecanismos de resolución de conflictos.

**3.18 Prohibición de discriminación de la persona con discapacidad:** Prohibición de realizar algún acto de distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

**3.19 Participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad de la persona con discapacidad:** Proceso mediante el cual se fortalecen las facultades de la persona con discapacidad, a fin de que pueda integrarse en los diferentes aspectos de la sociedad.

**3.20 Planes de Aseguramiento en Salud:** Listas de condiciones asegurables e intervenciones y prestaciones que son financiadas por las administradoras de fondo de aseguramiento y se clasifican en los siguientes grupos: Plan Esencial de Aseguramiento en Salud (PEAS), Planes Complementarios y Planes Específicos.

**3.21 Perspectiva de Discapacidad:** Considerar que la discapacidad es el resultado de la interacción entre impedimentos físicos, mentales o sensoriales y la cultura, las instituciones sociales y los medios físicos, lo que compromete la responsabilidad del Estado y la sociedad de tomar medidas dirigidas a remover las barreras que impiden su participación plena y efectiva en la sociedad, sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás personas.

**3.22 Pensión no Contributiva:** Prestación monetaria, de monto

mensualizado y uniforme, de carácter no heredable, inembargable e intransferible, de entrega periódica, otorgada por el Estado, sin la realización de aportaciones, a favor de la persona con discapacidad severa en situación de pobreza.

**3.23 Productividad potencial:** Máximo de recursos que pueden generarse a partir de una combinación idónea de insumos, personas u otros factores de producción.

**3.24 Política Nacional de Promoción de Oportunidades de Empleo para la Persona con Discapacidad:** Promueve la inserción formal y adecuada de la persona con discapacidad en el mercado de trabajo, aplicando estrategias tanto de diseño universal como especializadas, que se orienten a mejorar sus competencias, reconocer sus capacidades y habilidades y fomentar entornos laborales inclusivos.

**3.25 Razonabilidad:** Principio basado en la proporcionalidad entre el ejercicio de las facultades atribuidas en el marco de la ley y la finalidad a tutelar.

**3.26 Rehabilitación Basada en la Comunidad:** Estrategia dentro del desarrollo general de la comunidad para la rehabilitación, la reducción de la pobreza, la equiparación de oportunidades y la inclusión social de todas las personas con discapacidad, promoviendo la puesta en práctica de programas de Rehabilitación Basada en la Comunidad, mediante los esfuerzos combinados de las mismas personas con discapacidad, sus familias, las organizaciones y comunidades y los servicios relevantes gubernamentales y no gubernamentales de salud, educación, servicios vocacionales, sociales y otros servicios.

**3.27 Servicio de Habilitación:** Asistencia prestada a personas que sufriendo de una incapacidad congénita o desde temprana edad, no han adquirido aún suficiente capacidad o habilidad para actuar en la vida educativa, profesional y/o social, en igualdad de condiciones que las demás personas.

**3.28 Servicio de Rehabilitación:** Servicio brindado por profesionales interdisciplinarios, que con el apoyo de técnicas y tratamientos especializados recuperan o incrementan la funcionalidad de un órgano, sistema o aparato alterado por una enfermedad incapacitante.

**3.29 Similar a un Juego de lotería:** Se considera juego semejante o análogo a la lotería aquél que comparte con éste su carácter público, la presencia del azar y el otorgamiento de un premio, el mismo que está dirigido a un número plural de personas.

**3.30 Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - SINAPEDIS:** Sistema funcional encargado de asegurar el cumplimiento de las políticas públicas que orientan la intervención del Estado en materia de Discapacidad, en los diferentes niveles de gobierno

articulando intersectorialmente.

**3.31 Sistemas de Apoyo:** Mecanismos proporcionales y adaptados a los requerimientos de la persona con discapacidad, cuyo objeto es garantizar el pleno ejercicio de su capacidad jurídica.

**3.32 Sistema Electoral:** Conjunto de principios, normas, reglas, procedimientos técnicos legalmente establecidos, enlazados entre sí, por medio de los cuales los electores expresan su voluntad política. Está conformado por el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil - RENIEC, la Oficina Nacional de Procesos Electorales - ONPE y el Jurado Nacional de Elecciones - JNE.

**3.33 Sistema Nacional para la Población en Riesgo:** Es un sistema funcional encargado de dirigir las actividades del Estado para la promoción, atención y apoyo a niños y niñas, las y los adolescentes, mujeres, jóvenes y personas adultas mayores, y en general toda persona en situación de riesgo y abandono o con problemas síquicos, sociales o corporales que menoscaben su desarrollo humano. Conformado, entre otras entidades, por las Sociedades de Beneficencia Pública y Juntas de Participación Social, siendo el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables el ente rector.

**3.34 Subtitulación:** Sistema que permite visualizar textos que aparecen enmarcados en una ventana incrustada sobre la imagen del video. La visualización es voluntaria. La subtitulación tiene diversas modalidades como los textos preparados que tienen una sincronización perfecta con la imagen, textos semipreparados, que pueden no sincronizar previamente con la imagen y textos directos en donde no hay un conocimiento del texto de antemano como entrevistas en directo, debates en directo, entre otros.

**3.35 Tecnologías de la información y la comunicación:** Conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro. Incluyen las tecnologías para almacenar información y recuperarla después, enviar y recibir información de un sitio a otro, o procesar información para poder calcular resultados y elaborar informes.

**“3.35-A Servicio de Transporte Público Terrestre urbano e interurbano.-** Para efectos del adecuado ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecido en el numeral 4 del artículo 20 de la Ley N° 30412, Ley que modifica a la Ley General de la Persona con Discapacidad, se entiende por servicio de transporte público terrestre urbano e interurbano como aquel servicio de transporte público regular de personas de ámbito provincial. Incluyéndose dentro de dicha definición a la Red Básica del Metro de Lima y Callao, o quien haga sus veces.” (\*)

(\*) Numeral incorporado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 003-2017-MIMP, publicado el 26 de abril de 2017.

**3.36 UIT:** La Unidad Impositiva Tributaria es un valor usado en las normas tributarias para determinar las bases imponibles, deducciones y límites de afectación; así como para imponer sanciones y determinar obligaciones contables o para inscribirse en el registro de contribuyentes.

**3.37 Vehículo Especial:** Medio de transporte destinado al uso o traslado de la persona con discapacidad.

(...)

## CAPÍTULO VII

### TRABAJO Y EMPLEO

#### **Artículo 47.- Incorporación de las personas con discapacidad en los programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo**

Los programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como de los gobiernos regionales y municipalidades, incorporan en su diseño, componentes, estrategias o metodologías especializadas para adaptar la prestación de sus servicios a las necesidades y características de los distintos tipos de discapacidad, con la finalidad de optimizar su eficacia.

#### **Artículo 48.- Prestación de los servicios de empleo a las personas con discapacidad en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo.**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales, a través del mecanismo de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, garantizan a las personas con discapacidad la accesibilidad a los servicios de empleo, empleabilidad y emprendimiento que se articulan mediante dicho mecanismo.

#### **Artículo 49.- Seguimiento y monitoreo de la reserva del 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento del empleo temporal**

**49.1** 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.

**49.2** 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 50.- Política de fomento del empleo de las personas con discapacidad**

**50.1** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección de Promoción Laboral para las Personas con Discapacidad formula, coordina, ejecuta, dentro del ámbito de su competencia y supervisa la Política Nacional de Promoción de Oportunidades de Empleo para la Persona con Discapacidad.

**50.2** La finalidad de la Política Nacional de Promoción de Oportunidades de Empleo para la Persona con Discapacidad es promover la inserción formal y adecuada de la persona con discapacidad en el mercado de trabajo, aplicando estrategias tanto de diseño universal como especializadas, que se orienten a mejorar sus competencias, reconocer sus capacidades, habilidades y fomentar entornos laborales inclusivos.

#### **Artículo 51.- Bonificación en los concursos públicos de mérito**

**51.1** La persona con discapacidad será bonificada con el 15%, sobre el puntaje final aprobatorio obtenido en el proceso de evaluación, siempre que haya alcanzado un puntaje mínimo aprobatorio.

**51.2** La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, emite 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 en el presente artículo.

#### **Artículo 52.- Ajustes en los procedimientos de los concursos públicos**

**52.1** 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.

**52.2** 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 53.- La cuota de empleo en el sector público**

**53.1** 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.

**53.2** La presente disposición es de alcance al personal civil que integra las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú.

**Artículo 54.- Procedimiento para el cumplimiento de la cuota de empleo en el sector público**

**54.1** 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.

**54.2** La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, dentro del marco de sus competencias, formula políticas en materia de recursos humanos con discapacidad.

**Artículo 55.- 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.

**Artículo 56.- Reglas para la aplicación de la cuota de empleo en el ámbito privado**

**56.1** Los empleadores, al registrar a sus trabajadores en la Planilla Electrónica, señalan obligatoriamente si se trata de personas con discapacidad.

**56.2** 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.

**56.3** 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.

**56.4** Los empleadores notificados por el incumplimiento efectúan sus descargos acreditando fehacientemente:

a) 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.

b) En caso de haberse generado vacantes en el año, deben concurrir:

1.1 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;

1.2 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;

1.3 Haber omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria contra las personas con discapacidad; y,

1.4 Haber garantizado que los procesos de evaluación específicos permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad que postulen.

**56.5** Los servicios de Acercamiento Empresarial y de Bolsa de Trabajo que se prestan a través de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en cogestión con los gobiernos regionales, desarrollan estrategias especializadas de vinculación entre oferta y demanda, para facilitar a los empleadores el cumplimiento de la cuota.

**Artículo 57.- Ajustes razonables para el empleo de las personas con discapacidad**

**57.1** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece, mediante resolución ministerial, las normas técnicas para la aplicación de los ajustes razonables, que pueden incluir cambios en el espacio físico, provisión de ayudas técnicas, servicios de apoyo, adaptación de herramientas de trabajo, ajustes en la organización del trabajo y horarios en función de las necesidades del trabajador con discapacidad, a fin de facilitar el acceso al puesto de trabajo, desarrollo eficiente, programas de entrenamiento, actualización laboral y programas de ascenso; asimismo, establece los criterios para determinar si la realización de ajustes razonables constituye una carga económica excesiva.

**57.2** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales prestan asesoramiento a los empleadores privados para la implementación de los ajustes razonables en el centro de trabajo. Para este efecto, dicho Ministerio establece los lineamientos sectoriales para la prestación del servicio de asesoramiento.

**Artículo 58.- 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.

#### **Artículo 59.- Promoción de la producción y comercialización de bienes y servicios**

**59.1** El Ministerio de la Producción - PRODUCE, promueve la organización y realización de programas, seminarios talleres y cursos de formación empresarial y conducción de emprendimientos a favor de las personas con discapacidad.

La organización y realización de dichos programas, seminarios talleres y cursos de formación empresarial y conducción de emprendimientos, en materia de turismo y artesanía, los promueven los Gobiernos Regionales.

**59.2** Los Gobiernos Regionales y las Municipalidades Provinciales y Distritales promueven la comercialización directa de los productos manufacturados por las personas con discapacidad a través de ferias realizadas en su jurisdicción. Las Municipalidades registran a las asociaciones de personas con discapacidad, micro empresarios, planificando su participación anualmente.

**59.3** Las entidades públicas dan preferencia a la instalación de módulos de venta conducidos por personas con discapacidad en los espacios dispuestos para tal fin, en condiciones saludables y seguras para el desarrollo de sus actividades.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **EMPRESAS PROMOCIONALES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

##### **Artículo 60.- Registro Nacional de Empresas Promocionales de Personas con Discapacidad**

**60.1** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo acredita a la empresa promocional de personas con discapacidad a través de su inscripción en el Registro Nacional de Empresas Promocionales. Regula el procedimiento, requisitos y efectos de la inscripción.

**60.2** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de su función inspectiva fiscaliza a las empresas promocionales de personas con discapacidad para verificar el cumplimiento efectivo de la proporción legal.

##### **Artículo 61.- Preferencia de bienes, servicios y obras**

**61.1** Para efecto de acogerse al beneficio establecido en el artículo 56

de la Ley, la empresa promocional de personas con discapacidad presenta 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.

**61.2** 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.

**61.3** El Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado informa trimestralmente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre las empresas promocionales que se han acogido al beneficio de la preferencia.

(...)

### **CAPÍTULO X**

#### **DE LA CERTIFICACIÓN Y EL REGISTRO**

##### **Artículo 67.- Certificación de la persona con discapacidad**

**67.1** Las personas con discapacidad o sus representantes legales, padres, tutores, curadores e interesados en obtener la certificación de la discapacidad, deben solicitarlo en los servicios de los hospitales que señala el artículo 76 de la Ley.

**67.2** La evaluación, calificación y certificación de la discapacidad son gratuitas por única vez.

##### **Artículo 68.- Reconocimiento de la discapacidad por la autoridad nacional**

La persona con discapacidad que cuenta con documentos emitidos en el extranjero que acrediten su condición de discapacidad, deberá presentarlos debidamente apostillados por la autoridad competente del país que los emitió, de acuerdo con lo establecido en el Convenio de la Apostilla. En caso contrario, los documentos deberán contar con las certificaciones de firmas efectuadas por el representante del Consulado del Perú correspondiente y por el área de certificaciones del Ministerio de Relaciones Exteriores.

##### **Artículo 69.- Verificación de autenticidad del Certificado de Discapacidad**

**69.1** La(s) entidad(es) ante la(s) que se realice un procedimiento de

aprobación automática o evaluación previa, quedan obligadas a verificar de oficio o a pedido de parte la autenticidad de los certificados de discapacidad.

**69.2** Las autoridades administrativas deben hacer de conocimiento de la autoridad competente la falsedad del Certificado de Discapacidad o de la información existente en la misma.

#### **Artículo 70.- Registro Nacional de la Persona con Discapacidad**

**70.1** El CONADIS, a través del órgano de línea competente, es la entidad encargada de organizar y actualizar el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad y otros Registros. Desarrolla técnicas y procedimientos para un manejo eficaz e integrado de la información.

**70.2** El CONADIS elabora lineamientos, brinda asistencia técnica y capacitación a los Gobiernos Regionales y Locales para la implementación del Registro Regional y Local de la Persona con Discapacidad.

#### **Artículo 71.- Confidencialidad del Registro**

La información referida a la salud contenida en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad es de carácter confidencial; sólo se podrá usar la información innominada con fines estadísticos, científicos y técnicos debidamente acreditados.

#### **Artículo 72.- Requisitos para la inscripción en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad**

Son requisitos para la inscripción en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, los siguientes documentos:

##### **72.1** Requisitos para la inscripción de Personas Naturales:

- a) Solicitud de la persona con discapacidad o de representante legal, padres, curadores o tutores, dirigida al Presidente del CONADIS.
- b) 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.
- c) Exhibir el Certificado de Discapacidad original y presentar copia simple.
- d) Una fotografía reciente a color, en fondo blanco.

##### **72.2** Requisitos para la Inscripción de Personas Jurídicas

- a) Solicitud del representante de la persona jurídica, dirigida al Presidente del CONADIS.
- b) Exhibir la escritura pública de constitución de la persona jurídica y presentar copia simple.
- c) Exhibir Certificado de Vigencia de Poder y presentar copia simple.
- d) Exhibir Documento Nacional de Identidad - DNI del representante legal y presentar copia simple.

El CONADIS implementa registros adicionales, de acuerdo a las disposiciones normativas, considerando las características e información que contengan los mismos.

(...)

### **CAPÍTULO XIV**

#### **INFRACCIONES Y SANCIONES**

##### **Artículo 90.- Infracciones y sanciones**

Las infracciones por el incumplimiento de lo dispuesto en la Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad, así como las sanciones respectivas se encuentran previstas en los artículos 81 al 83 de dicha Ley.

La imposición de un tipo de sanción excluye la imposición en la misma oportunidad de las demás sanciones al infractor.

##### **Artículo 91.- Graduación de la Sanción**

**91.1** Para graduar la sanción a imponerse debe observarse el principio de razonabilidad de la potestad sancionadora previsto en el numeral 3 del artículo 230 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, así como la conducta procedimental del infractor.

**91.2** En caso de que las infracciones continúen, debe imponerse una sanción mayor a la previamente impuesta conforme a los términos establecidos en el numeral 7 del artículo 230 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

**91.3** Procederá la atenuación de la responsabilidad ante la subsanación voluntaria por parte del posible sancionado del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción administrativa, con anterioridad a la notificación de la imputación de cargos, de conformidad con el artículo 236-A de la Ley N° 27444,

Ley del Procedimiento Administrativo General.

**91.4** Las sanciones previstas en la Ley se imponen sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar.

**Artículo 92.- Destitución del cargo**

La destitución en el ejercicio del cargo de funcionario responsable a que se refiere el inciso d) del artículo 82 de la Ley, sólo procede ante el reiterado incumplimiento en las disposiciones contenidas en el inciso i) del numeral 81.3 e incisos f) y g) del numeral 81.4 del artículo 81 de la Ley, sin perjuicio de las sanciones pecuniarias que le corresponde a la institución por incumplimiento de las disposiciones contenidas en dicho artículo.

**Artículo 93.- Sanción de Suspensión**

La sanción de suspensión temporal sin goce de haber por un mes se impone al personal que presta servicios al Estado por incurrir en los supuestos contenidos en el numeral 81.3 del artículo 81 de la Ley.

La sanción de suspensión sin goce de haber hasta por doce meses se impone al personal que presta servicios al Estado por incurrir en los supuestos contenidos en el numeral 81.4 del artículo 81 de la Ley.

**Artículo 94.- Sanción de Amonestación**

La sanción de amonestación se impone al personal que presta servicios al Estado por incurrir en las infracciones leves contempladas en el numeral 81.2 del artículo 81 de la Ley. Asimismo, se impone a las instituciones o entidades del Estado y a las empresas e instituciones del sector privado, según corresponda.

**Artículo 95.- Sanción de multa**

La sanción de multa se impone a las instituciones o entidades del Estado y a las empresas e instituciones del sector privado, según corresponda, de acuerdo a la siguiente escala:

Tipo de Infracción	Sanción Monetaria
<b>Infracciones leves (1 UIT hasta 5 UIT)</b>	
a) La inaplicación del descuento sobre el valor de la entrada a los espectáculos culturales, deportivos o recreativos organizados por las entidades públicas, empresas e instituciones privadas.	De 1 a 2 UIT
b) La omisión de un rubro sobre la condición de discapacidad del postulante en los formularios de postulación para los concursos públicos de mérito convocados por las entidades públicas.	De 2 a 3 UIT
c) La omisión de mantener la matrícula vigente para los alumnos universitarios que durante el período académico de pregrado sufran alguna discapacidad en acto de servicio, o por enfermedad o accidente, según corresponda.	De 2 a 3 UIT
d) El incumplimiento de la obligación de las entidades públicas, los prestadores de servicios públicos, las administradoras de fondos de pensiones y las entidades bancarias y financieras y de seguros de remitir información, recibos y estados de cuenta en medios y formatos accesibles a los usuarios con discapacidad que lo soliciten.	De 3 a 5 UIT
e) El retraso en la comunicación de la información solicitada por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) o entrega inexacta o incompleta.	De 3 a 5 UIT
<b>Infracciones graves (Mayor a 5 UIT hasta 10 UIT)</b>	
a) El impedir la entrada de la persona con discapacidad a los espectáculos culturales, deportivos o recreativos.	De 6 a 7 UIT
b) El incumplimiento injustificado de la obligación de adecuar los procedimientos de admisión y evaluación por parte de instituciones educativas de cualquier nivel.	De 7 a 9 UIT

c) La omisión de reservar el 5% de las vacantes para las personas con discapacidad en los procesos de admisión a universidades, institutos o escuelas superiores.	De 7 a 9 UIT
d) La omisión de incluir asignaturas sobre discapacidad en los currículos y programas para la formación de técnicos y profesionales en los campos de la educación, el derecho, la medicina, la psicología, la administración y el trabajo social.	De 7 a 9 UIT
e) La omisión de incluir asignaturas sobre accesibilidad y el principio de diseño universal en los currículos de sus facultades y programas para la formación de técnicos y profesionales en los campos del diseño y la construcción, las edificaciones, el transporte, las telecomunicaciones y las tecnologías de la información.	De 7 a 9 UIT

f) No contar con intérpretes de lengua de señas o con subtítulos en los programas informativos, educativos y culturales transmitidos mediante radiodifusión por televisión.	De 7 a 9 UIT
g) Negarse a brindar el servicio de transporte a una persona por su condición de discapacidad.	De 7 a 9 UIT
h) La omisión de incluir el cumplimiento de las normas de accesibilidad para personas con discapacidad, de manera expresa, en las bases de los procesos de selección para la contratación de bienes, servicios u obras dentro de las características técnicas de los bienes, servicios u obras a contratar.	De 9 a 10 UIT
i) No considerar las normas de accesibilidad para personas con discapacidad en el otorgamiento de las licencias municipales y en la aprobación de los expedientes técnicos de obra.	De 9 a 10 UIT
j) No mantener en buen estado las instalaciones y vías públicas para garantizar y preservar la seguridad, salud e integridad física de la persona con discapacidad.	De 9 a 10 UIT

k) Incumplir el deber de vigilar y verificar que las instalaciones que son responsabilidad de las empresas prestadoras de servicios públicos se mantengan en estado óptimo para no poner en riesgo a la persona con discapacidad.	De 9 a 10 UIT
<b>Infracciones muy graves (Mayor a 10 UIT hasta 20 UIT):</b>	
a) Contravenir las normas de accesibilidad en el entorno urbano y las edificaciones.	De 11 a 12 UIT
b) No aplicar la bonificación del 15% del puntaje final obtenido por las personas con discapacidad en los concursos públicos de méritos de las entidades de la administración pública.	De 12 a 15 UIT
c) El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad.	De 12 a 15 UIT
d) La negativa de permitir el acceso o permanencia a una institución educativa pública o privada por motivos de su discapacidad, de acuerdo con las directivas que para tal fin establezca el Ministerio de Educación.	De 12 a 15 UIT

e) El incumplimiento de la obligación de reconocer al deportista con discapacidad que obtenga triunfos olímpicos y mundiales en sus respectivas disciplinas, por parte del Instituto Peruano del Deporte y el Comité Olímpico Internacional.	De 12 a 15 UIT
f) El despido arbitrario de la persona con discapacidad por las entidades públicas cuando no existan causales que lo justifiquen o sin cumplir previamente los requisitos y procedimientos establecidos en la legislación que regule el régimen laboral que rija la relación de trabajo.	De 15 a 20 UIT
g) La omisión por los funcionarios responsables de formular los pliegos presupuestales de los distintos sectores y niveles de gobierno, de considerar los recursos necesarios para la implementación de las políticas y los programas en materia de discapacidad.	De 15 a 20 UIT
h) La entrega de información falsa al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) ante un requerimiento realizado por éste.	De 15 a 20 UIT

El pago de la multa por el infractor no lo exime del cese inmediato de los actos u omisiones que dieron lugar a la sanción.

**Artículo 96.- Sanción de multa a personas que ya no desempeñan función pública**

Si al momento de determinarse la sanción aplicable, la persona responsable de la comisión de la infracción ya no estuviese prestando servicios al Estado, la sanción consistirá en una multa equivalente a un máximo del 50% de los importes establecidos en la tabla de tipificación de infracciones y escala de

sanciones detallada en el artículo precedente, sin que en ningún caso sea menor a una (1) UIT.

**Artículo 97.- Reincidencia y continuidad**

Se considera reincidencia cuando el infractor comete la misma infracción dentro de un plazo menor o igual a (03) meses contados a partir del día siguiente de impuesta la sanción.

La continuidad se configura cuando el infractor a pesar de haber sido sancionado no deja de cometer definitivamente la conducta constitutiva de infracción. Para sancionar por continuidad debe de haber transcurrido adicionalmente el plazo de treinta (30) días hábiles contados a partir de la fecha en que se impuso la última sanción.

**CAPÍTULO XV**

**PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

**Sub Capítulo I**

**Disposiciones Generales**

**Artículo 98.- De la Potestad Sancionadora**

Conforme a lo establecido en el artículo 80 de la Ley, la facultad para sancionar las infracciones a que se refiere el Capítulo precedente corresponde al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS.

**Artículo 99.- Autoridades del procedimiento sancionador**

Para los efectos de la aplicación de las normas sobre el procedimiento sancionador establecido en la Ley, las autoridades son las siguientes:

**99.1** La Dirección de Fiscalización y Sanciones: es la autoridad instructora del procedimiento, siendo responsable de llevar a cabo las diligencias preliminares, así como conducir y desarrollar la fase instructora. (\*)

(\*) Numeral conforme a la modificación establecida por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 002-2016-MIMP, publicada el 11 de febrero de 2016.

**99.2** El (La) Presidente (a) del CONADIS: es la autoridad resolutoria del procedimiento, siendo competente para resolver el recurso administrativo en última instancia y su decisión agota la vía administrativa.

Los Centros de Coordinación Regional a nivel nacional, o los que hagan sus veces, remitirán los documentos del procedimiento sancionador a la sede central del CONADIS, en Lima para el trámite pertinente, en un plazo no mayor

de 3 días hábiles de presentados los documentos que motivan el procedimiento sancionador.

#### **Artículo 100.- Incoación del procedimiento**

El procedimiento sancionador es promovido en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Denuncia.
- b) De oficio por la Autoridad Instructora.
- c) Por petición motivada del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- d) Por petición motivada de las organizaciones de y para personas con discapacidad.
- e) Por petición motivada de otras dependencias del Estado o instituciones privadas.

#### **Artículo 101.- Inspecciones preliminares**

**101.1** Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 99, la Presidencia del CONADIS puede ordenar la realización de inspecciones preliminares, de carácter inopinado y reservado, a efectos de determinar la existencia de circunstancias o indicios que justifiquen la instauración del procedimiento sancionador.

Para el efecto, simultáneamente, con la notificación de la denuncia, puede efectuarse una inspección, a pedido del denunciante o de oficio, en caso de que sea pertinente.

**101.2** Sin perjuicio de utilizar otros medios tecnológicos que permitan el registro de los hechos, realizada la inspección se levanta un acta que es firmada por quien se encuentre a cargo de aquélla, por el denunciado y por el representante legal, según corresponda.

**101.3** La institución investigada designará a una persona para que facilite y colabore con el desarrollo de la diligencia. Sin embargo, la ausencia de aquélla no constituye impedimento para la realización de ésta. La falta de designación de dicha persona será merituada al momento de graduar la sanción, si ésta corresponde.

**101.4** En caso de que el denunciado o el representante legal de la entidad se niegue a la inspección, se deja constancia en el acta respectiva.

**101.5** Sólo puede considerarse las observaciones que formule el denunciado

o representante legal de la entidad si suscriben el acta correspondiente.

#### **Artículo 102.- Medidas cautelares**

Una vez iniciado el procedimiento sancionador, la autoridad instructora del CONADIS podrá disponer, mediante acto motivado, la adopción de medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer en el referido procedimiento, con observancia de las normas aplicables de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

### **Sub Capítulo II**

#### **Etapa instructora**

#### **Artículo 103.- Inicio del Procedimiento Sancionador**

El procedimiento sancionador se inicia con la notificación de la resolución de inicio del procedimiento emitida por la autoridad instructora.

El procedimiento sancionador se desarrolla en un plazo máximo de noventa (90) días hábiles contados desde el inicio del mismo, pudiéndose ampliar excepcionalmente por un período de sesenta (60) días hábiles.

#### **Artículo 104.- Contenido de la resolución de inicio del procedimiento sancionador**

La resolución de inicio del procedimiento sancionador contiene, como mínimo, lo siguiente:

##### **104.1 En la parte de vistos:**

- a) La indicación del expediente correspondiente; y, de ser el caso,
- b) La mención del acta de inspección o verificación.

##### **104.2 En la parte considerativa:**

- a) Los antecedentes que motivan la apertura del procedimiento sancionador;
- b) El relato de los hechos que se imputan al supuesto infractor y la calificación de las infracciones que tales hechos puedan constituir;
- c) La sanción que, en su caso, se pudiera imponer; y,
- d) La indicación de quién es la autoridad instructora y quién la autoridad resolutora.

**104.3 En la parte resolutive:**

- a) La decisión de iniciar el procedimiento sancionador;
- b) La identificación de la (s) persona (s) natural (es) o jurídica (s) o institución o entidad, supuestamente responsable (s) de la infracción;
- c) La indicación de la conducta típica establecida en la Ley, respecto de la cual se investigarán los hechos; y
- d) La orden de notificar el acto, así como el plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los alegatos o las correspondientes pruebas de descargo, contados desde el día hábil siguiente de aquel en que se practique la notificación.

**Artículo 105.- Acto de notificación**

La resolución de inicio del procedimiento sancionador, junto con los documentos que motivaron su emisión, serán notificados al administrado en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles. (\*)

(\*) Artículo modificado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 002-2016-MIMP, publicada el 11 de febrero de 2016.

**Artículo 106.- Presentación de descargos o medios de prueba**

**106.1** Los administrados presentan sus alegatos o medios de defensa en un plazo de cinco (05) días hábiles, contados desde el día hábil siguiente de aquel en que se practique la notificación.

**106.2** Los administrados pueden presentar sus alegaciones o medios de defensa en la Oficina Desconcentrada del CONADIS correspondiente a su domicilio, la misma que dentro de las veinticuatro (24) horas inmediatas siguientes deberá remitirlos al CONADIS, de conformidad con el numeral 121.3 del artículo 121 de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

**106.3** Los escritos deberán observar los requisitos establecidos en el artículo 113 de la Ley del Procedimiento Administrativo General, en particular con respecto a la identificación del expediente de la materia, así como del domicilio donde se desea recibir las notificaciones que se generen durante el procedimiento.

**106.4** Vencido el plazo señalado en el numeral 106.1 y con el respectivo descargo o sin él, el CONADIS realiza de oficio todas las actuaciones que crea necesarias a fin de contar con evidencias de la comisión de la infracción.

**106.5** Los Informes Técnicos, Actas Probatorias, Cartas de Visita de

Fiscalización, Actas de Supervisión, constituyen medios probatorios dentro del procedimiento administrativo sancionador y la información contenida en ellos se tiene por cierta, salvo prueba en contrario.

**Artículo 107.- Instrucción del procedimiento sancionador**

La autoridad instructora deberá realizar de oficio las actuaciones que resulten necesarias para llegar a la verdad material del caso, para lo cual observará lo dispuesto en el Capítulo VI del Título II de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, así como lo previsto en el artículo 230 de la mencionada Ley.

**Artículo 108.- Informe técnico-legal**

**108.1** En el plazo de veinte (20) días hábiles de haberse iniciado el procedimiento sancionador, la Unidad Orgánica competente del CONADIS elabora un informe técnico-legal que sustente la propuesta de resolución.

**108.2** La propuesta de resolución a que se refiere el numeral anterior contiene, como mínimo, lo siguiente:

- a) La indicación precisa de la conducta típica establecida en la Ley respecto de la cual se inició el procedimiento sancionador;
- b) La relación circunstanciada de los hechos investigados;
- c) La identificación de la persona natural o jurídica o de la institución o entidad responsable del acto infractor, de ser el caso;
- d) La descripción de los descargos o medios probatorios aportados por el administrado;
- e) El análisis de las pruebas recolectadas;
- f) Los hechos que se consideran probados;
- g) La cita de la norma que prevé la sanción del acto infractor, cuando corresponda;
- h) La ponderación de las atenuantes o agravantes que pudieran concurrir, de ser el caso;
- i) La sanción pertinente y proporcional a ser impuesta o la no imposición de sanción alguna; y,
- j) La expresión clara y precisa para depositar el pago de la multa en la cuenta bancaria del CONADIS, según el caso, y el plazo para tal efecto.

### Sub Capítulo III

#### Etapas sancionadora

##### Artículo 109.- Actuaciones complementarias. (\*)

(\*) Artículo derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 002-2016-MIMP, publicada el 11 de febrero de 2016.

##### Artículo 110.- Potestad sancionadora.

**110.1** La Dirección de Fiscalización y Sanciones decide la imposición o no de la sanción y, en este último caso, el archivo del procedimiento, para cuyo efecto emite la resolución correspondiente dentro del plazo de veinticinco (25) días hábiles de iniciado el procedimiento, la cual será notificada tanto al denunciado como a quien realizó la denuncia en el plazo de cinco (5) días hábiles posteriores a su emisión. (\*)

(\*) Numeral modificado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 002-2016-MIMP, publicada el 11 de febrero de 2016.

**110.2** La potestad a que se refiere el numeral anterior prescribe a los cuatro (4) años del día en que se cometió la infracción o desde que cesó, si fuera una acción continuada, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 233.2 del artículo 233 de Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. La prescripción se declara únicamente a pedido de parte.

### CAPÍTULO XVI

#### REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

##### Artículo 111.- Recurso Administrativo

111.1 Contra la resolución que impone la sanción, procede interponer el recurso administrativo que corresponda ante la Dirección de Fiscalización y Sanciones, conforme a lo contemplado en la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General. (\*)

(\*) Numeral modificado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 002-2016-MIMP, publicada el 11 de febrero de 2016.

**111.2** La interposición del recurso administrativo, excepto los casos en que una norma legal establezca lo contrario, no suspende la ejecución del acto impugnado.

##### Artículo 112.- Resolución del Recurso Administrativo

112.1 El recurso administrativo será resuelto previo informe de la Oficina de Asesoría Jurídica del CONADIS o la que haga sus veces, según la instancia que corresponda resolver el recurso. (\*)

(\*) Numeral modificado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 002-2016-MIMP, publicada el 11 de febrero de 2016.

112.2 La resolución que resuelve el recurso administrativo debe estar debidamente motivada. Para tal efecto, puede motivarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones del informe de la Oficina de Asesoría Jurídica o de la instancia que corresponda resolver el recurso, a condición que aquél quede identificado de modo certero. (\*)

(\*) Numeral modificado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 002-2016-MIMP, publicada el 11 de febrero de 2016.

**112.3** Con la resolución que agota la vía administrativa, queda expedito el derecho del infractor a impugnarla en la vía judicial a través del proceso contencioso administrativo, regulado por la normativa vigente.

##### Artículo 113.- Silencio administrativo

En el procedimiento sancionador regulado en el presente Reglamento rigen las disposiciones sobre el silencio administrativo contempladas en el numeral 188.6 del artículo 188 de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

### CAPÍTULO XVII

#### EJECUCIÓN DE SANCIONES

##### Artículo 114.- Ejecutoriedad de la sanción

La sanción impuesta en el procedimiento sancionador tendrá carácter ejecutorio cuando se haya agotado la vía administrativa, sin perjuicio del cumplimiento anticipado por parte del administrado.

##### Artículo 115.- Incentivos para el pago de la sanción de multa

Se considera que el sujeto sancionado ha cumplido con pagar la sanción de multa si, dentro del plazo de quince (15) días hábiles que le fue notificada la sanción, deposita en la cuenta bancaria determinada por el CONADIS, en el marco de la normativa del Sistema Nacional de Tesorería, el cincuenta por ciento (50%) de su monto.

##### Artículo 116.- Ejecución de la sanción de multa.

El pago de multas es exigido coactivamente, conforme a lo indicado en el literal n) del artículo 64 de la Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad y se rige por la ley de la materia referida al procedimiento de ejecución coactiva.

**Artículo 117.- Registro de Infractores**

**117.1** Créase un Registro de infractores, el mismo que debe consignar como información mínima los datos completos del infractor, la naturaleza de la sanción impuesta, el número y fecha de la resolución de sanción, los recursos impugnativos y procesos judiciales.

**117.2** El Registro de infractores tiene como principal finalidad proporcionar información que sea tomada como antecedente para la imposición de una nueva sanción y/o la aplicación del beneficio contemplado en el artículo 115 del presente Reglamento. La vigencia de los antecedentes en el Registro de Sanciones será de cinco (5) años, contados a partir de la fecha en que la resolución de sanción quedó firme.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES****Primera.- Disposiciones normativas para el acceso oportuno a servicios de salud**

El Ministerio de Salud emite disposiciones normativas para viabilizar que la persona con discapacidad en situación de pobreza, acceda oportunamente a medicamentos de calidad, tecnologías de apoyo, dispositivos y ayudas compensatorias para su atención, habilitación y rehabilitación, en un plazo no mayor de 60 días contados a partir de la entrada en vigencia de la presente norma.

**Segunda.- Disposiciones normativas del Sector Salud**

El Ministerio de Salud, en un plazo no mayor de 30 días contados a partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento, emite las disposiciones normativas correspondientes para la evaluación, calificación y certificación de la persona con discapacidad.

**Tercera.- Lineamientos del Sector Educación**

El Ministerio de Educación emitirá, en el plazo de 180 días calendario contados a partir de la entrada en vigencia de la presente norma, los lineamientos para el cumplimiento de lo establecido en el Capítulo VI del presente Reglamento, en lo que le corresponda, los mismos que se implementarán a partir del año 2015, con excepción de aquellas obligaciones exigibles por otras normas que se encuentran vigentes.

**Cuarta.- Disposiciones normativas para la importación de vehículos y tecnologías de apoyo, dispositivos y ayuda compensatoria**

El Ministerio de Economía y Finanzas emite las disposiciones a que se refiere

el artículo 62.3 de la Ley, en un plazo no mayor de 90 días, contados a partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento.

**Quinta.- Disposiciones normativas sobre ajustes razonables**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emite disposiciones normativas, a fin de diseñar, implementar y ejecutar los ajustes razonables, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 57.1 del artículo 57 del presente Reglamento, en un plazo no mayor de 90 días contados a partir de la entrada en vigencia de la presente norma.

**Sexta.- Criterios para la determinación de las empresas obligadas a cumplir con la cuota laboral en el sector privado**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo no mayor de 90 días contados a partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento, fija los criterios para la determinación de las empresas obligadas a cumplir con la cuota laboral en el sector privado, la base de cálculo y el número de trabajadores con discapacidad con los que deberán contar las empresas obligadas por Ley.

**Sétima.- Adecuación de la normativa para la fiscalización del cumplimiento de la cuota laboral**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo no mayor de 90 días contados a partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento, emite o modifica sus instrumentos normativos para la fiscalización del cumplimiento de la cuota laboral contemplada en el numeral 49.1 del artículo 49 de la Ley.

**Octava.- Implementación del Banco de Proyectos a cargo del Ministerio de la Producción**

El Ministerio de la Producción implementa el Banco de Proyectos, en el marco de lo dispuesto por el artículo 57 de la Ley, en un plazo no mayor de 90 días contados a partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento.

**Novena.- Implementación de medios para el acceso a la información de los programas difundidos mediante radiodifusión por televisión y cable**

La implementación de lo establecido en el numeral 21.2 del presente reglamento se realizará en un plazo máximo de noventa días (90) calendario, contados desde el día siguiente de la entrada en vigencia del presente reglamento.

Asimismo, debe comunicarse al CONADIS las medidas adoptadas para dar cumplimiento a lo establecido en el párrafo anterior, dentro del plazo de noventa (90) días calendario contados a partir del vencimiento del plazo de

implementación antes mencionado.

#### **Décima.- Elección de los integrantes del Consejo Consultivo**

El CONADIS emite la Directiva que contempla el procedimiento de la elección de los integrantes del Consejo Consultivo al que hace referencia el artículo 65 de la Ley, cuya elección se realizará en un plazo máximo de 120 días de la entrada en vigencia del presente Reglamento.

#### **Décima Primera.- Implementación de la Pensión No Contributiva**

La Pensión No Contributiva se implementará de forma progresiva a partir de la información sobre personas con discapacidad severa del Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, la información socioeconómica del Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH), así como de los criterios establecidos en el artículo 59 de la Ley y los requisitos señalados en el presente Reglamento.

#### **Décima Segunda.- Información para complementar el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad**

La Oficina de Normalización Previsional y la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP remiten anualmente información al CONADIS sobre los trabajadores beneficiarios de la pensión de jubilación adelantada o anticipada para personas en condición de discapacidad a fin de complementar el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad.

#### **Décima Tercera.- Políticas en materia de recursos humanos con discapacidad**

La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR emite las disposiciones normativas, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el numeral 54.2 del artículo 54 del presente Reglamento, en un plazo no mayor a 60 días contados a partir de la entrada en vigencia de la presente norma.

#### **Décima Cuarta.- Autorización de loterías y similares**

La creación o funcionamiento y el manejo de loterías y similares por los gremios de personas con discapacidad es autorizada, en cada caso, mediante Resolución Suprema, refrendada por el Ministro de Economía y Finanzas y el Ministro de Salud, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 26651, previa opinión favorable del CONADIS.

#### **Décima Quinta.- Financiamiento de las disposiciones del Reglamento**

La aplicación de lo establecido en el presente Reglamento se financia con cargo al presupuesto institucional de los pliegos involucrados, en el marco de las

Leyes Anuales de Presupuesto y conforme a la normativa vigente.

#### **Décima Sexta.- Procedimiento administrativo sancionador o disciplinario**

Conforme a lo dispuesto por el numeral 80.1 de la Ley, las entidades, instituciones y empresas del Estado desarrollan, dentro de sus competencias específicas, el correspondiente procedimiento administrativo sancionador o disciplinario ante la comisión de las infracciones contempladas en el artículo 81 del mismo cuerpo legal.

**ENCARGAN AL MINISTERIO DE SALUD LA ELABORACIÓN  
DEL PLAN NACIONAL DE LUCHA CONTRA EL VIRUS DE  
INMUNODEFICIENCIA HUMANA, EL SIDA Y LAS ENFERMEDADES  
DE TRANSMISIÓN SEXUAL**

LEY N° 26626

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**POR CUANTO:**

El Congreso de la República ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA;

Ha dado la ley siguiente:

**Artículo 1.- Objeto de la Ley**

Declárase de necesidad nacional e interés público la lucha contra la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) y el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y las Infecciones de Transmisión Sexual (ITS).

*(\*) Primer párrafo incorporado por el artículo 1 de la Ley N° 28243, publicado el 01 de junio de 2004.*

Encárgase al Ministerio de Salud la elaboración del Plan Nacional de Lucha contra el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y las Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS), el que se denominará CONTRASIDA.

CONTRASIDA será aprobado por Resolución Suprema con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros.

El Ministerio de Salud presentará trimestralmente a las Comisiones Permanentes de Coordinación Interministerial (las CIAS) los avances y metas alcanzadas en la ejecución de CONTRASIDA

**Artículo 2.-** CONTRASIDA tiene los siguientes objetivos:

- a) Coordinar y facilitar la implementación de las estrategias nacionales de control del VIH/SIDA y las ETS;
- b) Promover la cooperación técnica y económica nacional y extranjera

destinada a la prevención, control y asistencia del VIH/SIDA y las ETS; y,

- c) Proponer los cambios legislativos que faciliten y garanticen el adecuado desarrollo de la lucha contra el VIH/SIDA y las ETS en el país.

**Artículo 3.-** El Ministerio de Salud designará, mediante Resolución Ministerial, a la entidad competente para elaborar CONTRASIDA.

Dicha entidad tendrá además las siguientes funciones:

- a) Coordinar las acciones de prevención, control y asistencia del VIH/SIDA y las ETS con las instituciones públicas y privadas;
- b) Promover y desarrollar investigaciones técnicas e intervenciones apropiadas para la prevención y control de VIH/SIDA y las ETS; y,
- c) Mantener estadísticas actualizadas de la situación del VIH/SIDA y las ETS.

**Artículo 4.- De las pruebas de diagnóstico de VIH y SIDA**

Las pruebas para diagnosticar el VIH y SIDA son voluntarias y se realizan previa consejería obligatoria. Se consideran casos de excepción a la voluntariedad:

- a) El de los donantes de sangre y órganos.
- b) El de la madre gestante, a fin de proteger la vida y la salud del niño por nacer, cuando exista riesgo previsible de contagio o infección y para disponer las medidas o tratamientos pertinentes. En este caso, es obligatoria la consejería previa.
- c) Los demás casos establecidos por leyes específicas. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 2 de la Ley N° 28243, publicada el 01 de junio de 2004*

**Artículo 5.-** Los resultados de las pruebas diagnosticadas con VIH/SIDA y la información sobre la causa cierta o probable de contagio son de carácter confidencial.

Dichos resultados e información sólo podrán ser solicitados por el Ministerio Público o el Poder Judicial, siempre que las circunstancias lo justifiquen y únicamente para fines de investigación delictiva.

Los profesionales de la salud están obligados a notificar al Ministerio de Salud los casos diagnosticados, aún cuando el enfermo hubiese fallecido.

**Artículo 6.-** Las personas con VIH/SIDA pueden seguir laborando mientras estén aptas para desempeñar sus obligaciones.

Es nulo el despido laboral cuando la causa es la discriminación por ser portador del VIH/SIDA.

**Artículo 7.- De la atención integral de salud**

7.1 La atención a las personas que viven con VIH y SIDA (PVVS) debe responder de manera integral a sus componentes biológico, psicológico y espiritual, comprendiendo en dicho proceso a su familia y la sociedad.

7.2 Toda persona que se encuentra viviendo con VIH y SIDA, tiene derecho a recibir atención integral de salud continua y permanente por parte del Estado, a través de todos los establecimientos de salud donde tenga administración, gestión o participación directa o indirecta y a la prestación previsional que el caso requiera.

La atención integral de salud comprende las siguientes intervenciones en salud:

- a. Acciones de prevención, diagnóstico, tratamiento, monitoreo, consejería pre y post diagnóstico, rehabilitación y reinserción social;
- b. Atención ambulatoria, hospitalaria, domiciliaria y/o comunitaria;
- c. El suministro de medicamentos requeridos para el tratamiento adecuado e integral de la infección por el VIH y SIDA, que en el momento se consideren eficaces para prolongar y mejorar la calidad de vida de las PVVS, estableciendo la gratuidad progresiva en el tratamiento antirretroviral, con prioridad en las personas en situaciones de vulnerabilidad y pobreza extrema;
- d. La provisión de recursos humanos, logísticos e infraestructura necesarios para mantener, recuperar y rehabilitar el estado de salud de las PVVS; y,
- e. Otras, que por la naturaleza de la atención sean necesarias para el logro de la atención integral de la salud.

7.3 El Reglamento establecerá las sanciones para los profesionales, trabajadores e instituciones vinculados a la salud que impidan el ejercicio de los derechos a que se refiere el presente artículo.

7.4 Dentro del régimen privado, los derechos de atención integral de salud y de seguros se harán efectivos cuando se trate de obligaciones contraídas en una relación contractual".

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 3 de la Ley N° 28243, publicada el 01 de junio de 2004.*

**Artículo 8.-** La Ley de Presupuesto considerará como gasto prioritario dentro de la partida del sector salud el presupuesto para la ejecución de CONTRASIDA.

#### **DISPOSICIONES FINALES**

**Primera.-** El Ministerio de Salud reglamentará la presente Ley dentro de los sesenta (60) días de su promulgación. Asimismo, dictará las normas sanitarias preventivas, ejecutará de manera permanente las acciones de vigilancia epidemiológica y las complementarias a que haya lugar.

**Segunda.-** El Artículo 8 de la presente Ley entrará en vigencia con el presupuesto de 1997.

**Tercera.-** Derógase la Ley N° 25275 y déjase sin efecto las demás disposiciones que se opongan a la presente Ley, la misma que entra en vigencia al día siguiente de su publicación.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los quince días del mes de junio de mil novecientos noventa y seis.

**MARTHA CHAVEZ COSSIO DE OCAMPO**

Presidenta del Congreso de la República

**VICTOR JOY WAY ROJAS**

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dada en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diecinueve días del mes de junio de mil novecientos noventa y seis.

**ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI**

Presidente Constitucional de la República

**ALBERTO PANDOLFI ARBULU**

Presidente del Consejo de Ministros

**MARINO COSTA BAUER**

Ministro de Salud

**MEDIDAS NACIONALES FRENTE AL VIH Y SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO**

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 376-2008-TR**

Lima, 28 de noviembre de 2008

**CONSIDERANDO:**

Que, la Constitución Política del Perú consagra el derecho a la libertad de trabajo, disponiendo que toda persona tiene derecho a trabajar libremente; asimismo, prevé que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, desconocer ni rebajar la dignidad del trabajador. También dispone que el trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona, siendo objeto de atención prioritaria del Estado, el que debe promover las condiciones para el progreso social y económico, mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. En la relación laboral se respetan, entre otros, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley e interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma;

Que, la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; a igual salario por trabajo de igual valor, lo mismo que a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure a ella, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana;

Que, la Convención Americana de Derechos Humanos determina que los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires;

Que, el Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales ha señalado que los Estados Partes reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido, para lo cual se fija como obligación de los Estados tomar medidas adecuadas que garanticen ese derecho, entre las que se encuentra la de asegurar la salud, seguridad e higiene en el trabajo;

Que, la Ley N° 26626, modificada por la Ley N° 28243 tiene entre sus objetivos proponer los cambios legislativos que faciliten y garanticen el adecuado desarrollo frente a las ITS, al VIH y SIDA en el país. Para ello cuenta con diversos artículos que obligan al respeto de principios fundamentales como la voluntariedad de la prueba y el carácter confidencial de los resultados. De igual modo, se ha establecido que las PVV pueden seguir laborando mientras estén aptas para desempeñar sus obligaciones, por lo que es nulo el despido laboral cuando su causa radica en la discriminación por ser una persona VIH-positiva;

Que, la Declaración de la OIT concerniente a los principios y derechos en el trabajo, consagra como uno de sus objetivos más importantes la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;

Que, el Estado Peruano al haber ratificado el Convenio N°111, relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación, está obligado a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con la finalidad de eliminar cualquier discriminación a este respecto;

Que, en seguimiento de la Declaración de Compromiso sobre el VIH y SIDA de las Naciones Unidas, la OIT, en su condición de organismo copatrocinador del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH y SIDA (ONUSIDA) y organismo principal en el mundo del trabajo, ha elaborado el "Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el lugar de trabajo", que tiene como objetivo la promoción del trabajo decente, estableciendo una serie de directrices para la prevención del VIH y SIDA, la gestión y atenuación de los efectos del VIH y SIDA en el mundo del trabajo, la asistencia y apoyo a los trabajadores que viven con el VIH, incluidos los afectados por el VIH, la erradicación del rechazo y la discriminación contra la persona real o supuestamente VIH-positiva;

Que, mediante Decreto Supremo N° 005-2007-SA, se aprobó el Plan Estratégico Multisectorial 2007-2011 para la Prevención y Control de las ITS y VIH y SIDA en el Perú, considerándose a través del mismo la necesidad que la respuesta nacional contra el VIH y SIDA sea amplia e integral, con participación de todos los sectores de la sociedad. En ese sentido, se ha planteado como objetivo asegurar una respuesta multisectorial orientada a la ejecución de actividades conjuntas

para la prevención y control de las ITS y el VIH y SIDA;

Que, constituye uno de los objetivos del sector, asegurar la plena conformidad de las normas y prácticas nacionales en materia laboral, a los principios y normas establecidos por la OIT;

Que, en esa perspectiva, para el cumplimiento de las normas internacionales y nacionales, así como de los compromisos que ha asumido el Estado, relacionados con la protección amplia del derecho del trabajo en coherencia con el ejercicio efectivo de otros derechos humanos, como el derecho a la salud y a la igualdad, resulta indispensable una norma específica del sector para la protección de las PVV, que armonice dichos compromisos como respuesta a la lucha contra esta epidemia, de manera que se cumpla con el fin supremo de la sociedad y el Estado, cual es la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad;

Con la visación del Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

En uso de las facultades conferidas por el numeral 8 del artículo 25 de la Ley N° 29158 - Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 27711 - Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el literal d) del Artículo 12 de su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR y sus modificatorias;

SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Apruébese el documento "Medidas nacionales frente al VIH y SIDA en el lugar de trabajo", que consta de cinco capítulos, quince artículos y un glosario de términos cuyo texto forman parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2.-** Dar un plazo de noventa (90) días hábiles a los empleadores para adaptar sus reglamentos internos de trabajo y su organización laboral, al cumplimiento de las medidas frente al VIH y SIDA en el lugar de trabajo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**JORGE ELISBAN VILLASANTE ARANÍBAR**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

## MEDIDAS NACIONALES FRENTE AL VIH Y SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO

### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.-** El MTPE, en su calidad de ente rector del Sector Trabajo, implementa los compromisos asumidos en el Plan Estratégico Multisectorial 2007-2011 y cumple con la normativa nacional e internacional que protege los derechos de las PVV. Asimismo, en cumplimiento de su obligación de actuar frente a los efectos del VIH y SIDA desde el ámbito de su competencia, establece en la presente norma, las obligaciones y derechos de empleadores, trabajadores y personas que buscan empleo, orientadas a prevenir y controlar la progresión de la epidemia, atenuar los efectos de la misma en los trabajadores y sus familias, así como de las personas que buscan empleo, y ofrecer protección social frente al VIH y SIDA, eliminando cualquier fuente de discriminación contra las PVV.

**Artículo 2.-** La presente norma tiene su ámbito de aplicación en la actividad privada y pública, cualquiera sea el régimen laboral o modalidad contractual.

### CAPÍTULO II

#### DE LA PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

**Artículo 3.-** 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.

**Artículo 4.-** 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.

Para tal efecto pueden realizar coordinaciones con las organizaciones e instituciones especializadas en la materia.

**Artículo 5.-** 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 6.-** En las empresas o entidades donde los trabajadores están expuestos al riesgo de contraer el virus, los empleadores tienen la obligación

de cumplir las normas de bioseguridad y de profilaxis post exposición laboral vigentes.

**Artículo 7.-** 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.

### CAPÍTULO III

#### DE LA CONFIDENCIALIDAD, LA NO DISCRIMINACIÓN Y EL DIAGNÓSTICO

**Artículo 8.-** 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 9.-** Es nulo el despido basado en que el trabajador es una PVV, así como todo acto dentro de la relación laboral fundado en esta condición.

**Artículo 10.-** 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 éste vinculado económicamente a éste.

**Artículo 11.-** Las personas que se encuentran en una actividad laboral bajo dependencia, que han 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.

### CAPÍTULO IV

#### DE LA ASISTENCIA Y APOYO

**Artículo 12.-** Los empleadores adoptan medidas que garanticen el apoyo y asistencia a sus trabajadores infectados o afectados a consecuencia del VIH y SIDA.

**Artículo 13.-** Los empleadores establecen procedimientos a los que puedan recurrir los trabajadores y sus representantes en los reclamos vinculados con el trabajo, debiendo establecer como falta laboral todo acto discriminatorio de un trabajador real o supuestamente VIH-positivo.

### CAPÍTULO V

#### DE LA SANCIÓN POR INFRACCIONES A LA NORMA

**Artículo 14.-** El MTPE, dentro del ámbito de su competencia fiscaliza el cumplimiento de las disposiciones de la presente norma. En caso de incumplimiento impone las sanciones de acuerdo a Ley, sin perjuicio de las acciones judiciales civiles, laborales, contencioso administrativas o penales a las que tuviera derecho la persona afectada.

**Artículo 15.-** Las actuaciones inspectivas ante denuncias por infracción a la presente norma son de carácter confidencial, incluso después de haber terminado el procedimiento sancionador, de ser el caso.

#### GLOSARIO DE TERMINOS

##### AFP

Administradora de Fondos de Pensiones

##### ITS

Infecciones de Transmisión Sexual

##### Lugar de trabajo

La expresión lugar de trabajo abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador.

##### MTPE

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

##### Normas de Bioseguridad

Conjunto de medidas preventivas reconocidas internacionalmente orientadas a proteger la salud y la seguridad del personal y su entorno.

##### OIT

Organización Internacional del Trabajo

##### ONP

Oficina de Normalización Provisional

### **Persona VIH-positiva**

Sinónimo de persona que vive con el VIH

### **Profilaxis post exposición (PPE)**

Es 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 cuatro semanas.

### **Prueba del VIH**

Puede ser diagnóstica -el paciente presenta síntomas atribuibles al VIH o tiene una enfermedad asociada al VIH, como tuberculosis- o puede ser una recomendación de rutina a una persona asintomática.

### **PVV**

Persona(s) que vive(n) con el VIH.

### **SIDA**

Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida.

### **VIH**

Virus de la Inmunodeficiencia Humana.



# **HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA**

**LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

LEY N° 27942

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA****POR CUANTO:**

La Comisión Permanente del Congreso de la República

ha dado la Ley siguiente:

LA COMISIÓN PERMANENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL****TÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Capítulo I****Del Objeto y Ámbito de Aplicación de la Ley****Artículo 1.- Del objeto de la Ley**

La presente Ley tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 de la Ley N° 29430, publicada el 08 de noviembre de 2009.*

**Artículo 2.- Ámbito de Aplicación**

El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende:

1. En Centros de Trabajo públicos y privados: a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o de confianza, al titular, asociado, director, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral.

2. En Instituciones Educativas: a los promotores, organizadores, asesores, directores, profesores, personal administrativo, auxiliar o de servicios de los centros y programas educativos, institutos superiores, sean públicos, privados, comunales, cooperativos parroquiales u otros, cualquiera sea su régimen o forma legal.

3. En Instituciones Policiales y Militares: al personal policial y militar, al personal civil que trabaja dentro de dichas instituciones, al personal de servicio o auxiliar y a los terceros que prestan servicios para tales entidades bajo el ámbito del Código Civil o la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.

4. A las demás personas intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, tales como la prestación de servicios sujetas a las normas del Código Civil, la formación de aprendices del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), los Programas de Capacitación para el trabajo, el acceso a centros de educación superior, y otras modalidades similares.

### Artículo 3.- De los sujetos

Por la presente Ley se considera:

1. **Hostigador:** Toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual señalado en la presente Ley.

2. **Hostigado:** Toda persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.

## Capítulo II

### Concepto, Elementos y Manifestaciones del Hostigamiento Sexual

#### Artículo 4.- Concepto de hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.

En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la

conducta. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1410, publicado el 12 de septiembre de 2018.

#### Artículo 5.- De los elementos constitutivos del hostigamiento sexual. (\*)

(\*) Artículo derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1410, publicado el 12 de septiembre 2018.

#### Artículo 6.- De las manifestaciones del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- a) 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.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- f) Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4 de la presente Ley. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1410, publicado el 12 de septiembre de 2018.

## TÍTULO II

### DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

#### Capítulo I

#### En los regímenes laborales en el sector privado (\*)

(\*) Denominación conforme a la modificación establecida por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1410, publicado el 12 de septiembre de 2018.

#### Artículo 7.- De la responsabilidad del empleador

Los empleadores deben mantener en el centro de trabajo condiciones de

respeto entre los trabajadores, cumpliendo con las siguientes obligaciones:

- a) Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.
- b) Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.
- c) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de la presente Ley. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo incluye dentro del reglamento las disposiciones que resulten pertinentes. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 de la Ley N° 29430, publicada el 08 de noviembre de 2009.

#### **“Artículo 8.- De las consecuencias del hostigamiento sexual**

8.1 Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, la víctima puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 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. En este supuesto, no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma. Asimismo, la víctima tiene a salvo el derecho de demandar los daños y perjuicios sufridos producto del acto de hostigamiento sexual. Las vías señaladas anteriormente no enervan la posibilidad de que la víctima pueda recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente.

8.2 Independientemente de la categoría o cargo del hostigador, si el empleador o instancia competente omite iniciar la investigación del caso de hostigamiento sexual o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes, la víctima también puede optar por los remedios señalados en el primer párrafo del presente artículo.

8.3 Si el hostigador es un trabajador del régimen laboral privado, puede ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido.

8.4 Es nulo el despido o la no renovación del contrato de trabajo a plazo determinado por razones vinculadas a la presentación de una queja de hostigamiento sexual en el trabajo, la interposición de una demanda, denuncia o reclamación por dichos motivos o por la participación en este tipo de

procedimientos como testigo en favor de la víctima. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1410, publicado el 12 de septiembre de 2018.

#### **Artículo 9.- De la Vía Judicial**

La víctima puede acudir al Juez competente, quien de oficio o a pedido de parte puede disponer que el procedimiento judicial sea de carácter reservado.

#### **Artículo 10.- Del Plazo de Caducidad**

En lo que resulte pertinente, es aplicable el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

#### **Artículo 11.- De los Trabajadores y Socios Trabajadores de las Empresas de Servicios y Cooperativas**

Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios y de las cooperativas respectivamente.

Si el hostigamiento sexual se presenta en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria, es de aplicación la disposición contenida en el Capítulo V.

### **Capítulo II**

#### **De la Sanción del Hostigamiento Sexual en el Régimen Laboral Público**

#### **Artículo 12.- De la sanción a los funcionarios y servidores públicos**

12.1 Los funcionarios y servidores públicos sujetos al régimen laboral público, que hayan incurrido en actos de hostigamiento sexual serán sancionados, según la gravedad, conforme al literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

12.2 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.

12.3 Lo dispuesto en el numeral 8.4 del artículo 8 es de aplicación a los funcionarios y servidores públicos, con las particularidades del régimen laboral público. El Reglamento dispone las reglas especiales para su aplicación.”

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1410, publicado el 12 de septiembre de 2018.

**Artículo 13.- Del procedimiento administrativo disciplinario**

13.1 La determinación de la responsabilidad administrativa del funcionario o servidor público que realiza actos de hostigamiento sexual, se tramita conforme al procedimiento administrativo disciplinario previsto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, independientemente del régimen laboral en el que se encuentre, salvo el caso de los servidores pertenecientes a carreras especiales, a los cuales resultará de aplicación el procedimiento administrativo disciplinario regulado por sus regímenes especiales.

13.2 La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, dicta la medida de protección correspondiente hacia la víctima de hostigamiento en el plazo de tres (3) días hábiles como máximo, desde conocido el hecho. Asimismo, remite el caso a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario dentro de las 24 horas de conocido el hecho.

En caso la Secretaría Técnica tome directamente conocimiento del hecho, debe informar inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, para que adopte las medidas de protección.

13.3 La Secretaría Técnica emite el informe de pre calificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad.

El procedimiento administrativo disciplinario no podrá extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario.

El incumplimiento de los plazos indicados en el párrafo precedente, implica responsabilidad administrativa pero no la caducidad del procedimiento.

13.4 El Reglamento de la ley dispone las medidas de protección aplicables a las víctimas del hostigamiento sexual en el régimen laboral público.

13.5 En el caso de los regímenes especiales, los procedimientos de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral se adaptan a los plazos señalados en los numerales 13.2 y 13.3 del artículo 13 de la presente ley. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1410, publicado el 12 de septiembre de 2018.*

**Artículo 14.- De la Acción Contencioso Administrativa de Carácter Laboral**

El procedimiento contencioso administrativo laboral para impugnar la decisión a que se refiere el artículo 14 de la presente Ley, es el previsto en la Ley

N° 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo.

**Artículo 15.- De la Responsabilidad Solidaria del Funcionario Responsable**

En el caso que haya conocido del acto de hostilidad, el titular de institución pública o el funcionario encargado de ordenar la instauración del proceso administrativo disciplinario, y no haya adoptado las acciones oportunas y adecuadas para tramitar, investigar y sancionar los hechos, será responsable solidario por el pago de la indemnización que corresponde al hostigador, sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda.

**Artículo 16.- De la aplicación supletoria de las normas aplicables a los regímenes laborales en el sector privado**

En tanto no contravengan las disposiciones del presente capítulo, son de aplicación supletoria a los funcionarios o servidores públicos, las normas contenidas en el Capítulo I del Título II de la presente Ley. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1410, publicado el 12 de septiembre de 2018.*

**Capítulo III****De la Sanción del Hostigamiento Sexual en los Centros Educativos****Artículo 17.- De la Sanción a los Directores y Profesores**

Los directores y profesores de los centros y programas educativos públicos que incurran en actos de hostigamiento sexual son sancionados, según la gravedad de los hechos, conforme a la Ley N° 24029, modificada por la Ley N° 25212 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-90-ED.

Son de aplicación las normas referidas en el párrafo anterior, al personal jerárquico o docente de los institutos y escuelas de educación superior, comprendidos en las normas correspondientes.

Los servidores administrativos de los Centros y Programas Educativos están incursos en los alcances del Capítulo II del Título II de la presente Ley.

Los directores, profesores y trabajadores de los centros educativos privados están sujetos al procedimiento establecido en el Capítulo I, del Título II de la presente Ley.

**Artículo 18.- De la Sanción a los Profesores Universitarios**

Los profesores universitarios que incurrir en actos de hostigamiento sexual serán sancionados conforme a lo dispuesto en la Ley N° 23733, Ley Universitaria.

Los trabajadores de las universidades privadas y públicas se sujetan a lo establecido en los Capítulos I y II del Título II de la presente Ley.

#### **Artículo 19.- Del Procedimiento Disciplinario para los Profesores Universitarios**

La sanción al profesor universitario se impone, previo proceso administrativo disciplinario, conforme al artículo 511 de la Ley N° 23733, Ley Universitaria y los estatutos de cada Universidad.

#### **Artículo 20.- Del Pago de la Indemnización**

El hostigado tiene derecho a exigir en la vía civil en proceso sumarísimo, el pago de una indemnización por el daño sufrido, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que se imponga a los profesores y directores de los centros y programas educativos, al personal jerárquico y docentes de los institutos y escuelas de educación superior no universitaria y a los docentes universitarios que resultan responsables.

Son responsables solidarios de la indemnización a que se refiere el párrafo precedente, los funcionarios públicos encargados de instaurar los procesos administrativos respectivos, si han conocido del acto de hostigamiento sexual y no han dispuesto la acción de personal pertinente para tramitar, investigar y sancionar la conducta prohibida.

### **Capítulo IV**

#### **De la Sanción del Hostigamiento Sexual en las Instituciones Militares y Policiales**

##### **Artículo 21.- De la Sanción**

El personal de la Policía Nacional del Perú y de las Fuerzas Armadas que incurran en actos de hostigamiento sexual, según la gravedad de los hechos y previo pronunciamiento del respectivo Consejo de Investigación, pasará a situación de disponibilidad o de retiro por medida disciplinaria, según el caso y conforme al procedimiento previsto en las normas internas de los institutos en mención. Agotado el procedimiento interno, el hostigado tiene el derecho de acudir a la vía civil en proceso sumarísimo para reclamar el pago de la indemnización correspondiente.

Son responsables solidarios de la indemnización a que se refiere el párrafo

precedente, el personal de la Policía Nacional del Perú y las Fuerzas Armadas encargado de disponer las investigaciones administrativas, si ha conocido de los actos de hostigamiento sexual y no ha dispuesto de las medidas para investigar y sancionar esta conducta.

### **Capítulo V**

#### **De la Sanción del Hostigamiento Sexual en las Relaciones de Sujeción no Reguladas por el Derecho Laboral**

##### **Artículo 22.- De la sanción en las relaciones no reguladas por el derecho laboral**

22.1 Si el acto de hostigamiento sexual se presenta en una relación no regulada por el Derecho Laboral, la víctima tiene el derecho al pago de una indemnización por el daño sufrido, la cual se tramita en la vía civil en proceso sumarísimo, salvo el caso de los beneficiarios de modalidades formativas, supuesto en el que se tramita bajo la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

22.2 El empleador del hostigador, en cuyo centro o marco laboral se haya producido el acto de hostigamiento, debe adoptar las medidas de sanción correspondientes, las cuales pueden ser las dispuestas en el numeral 8.3 del artículo 8 de la presente Ley. (\*)

*(\*) Artículo modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1410, publicado el 12 de septiembre de 2018.*

#### **DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS**

##### **Primera.- De la modificación del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.**

Modifícase el inciso g) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, bajo los términos siguientes:

“g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.”

Adiciónase un último párrafo al artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en los términos siguientes:

“Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la ley sobre la materia.”

**“Primera-A.- De la modificación del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo núm. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral**

Adiciónase el literal i) al artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo núm. 728, aprobado por el Decreto Supremo núm. 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en los términos siguientes:

**Artículo 25.-** 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. Son faltas graves:

- i) 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.” (\*)

(\*) Disposición adicionada por el artículo 2 de la Ley N° 29430, publicada el 08 noviembre 2009.

**Segunda.- De la modificación de los artículos 23 y 28 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público**

Modifícase el inciso f) y adiciónase el inciso g) del artículo 23 y modifícase el inciso l) y adiciónase el inciso m) del artículo 28 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, con los textos siguientes:

**“Artículo 23.-** Son prohibiciones a los servidores públicos:

(...)

- f) Realizar actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia.
- g) Las demás que señale la Ley.

**Artículo 28.-** Son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionadas con cese temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

- l) El incurrir en actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia.
- m) Las demás que señale la Ley.”

**Tercera.- De la inclusión del inciso f) del artículo 14 de la Ley N° 24029, Ley del Profesorado**

Adiciónase el inciso f) al artículo 14 de la Ley N° 24029, Ley del Profesorado, en los siguientes términos:

- “f) No incurrir en actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia:

**Cuarta.- De la modificación del inciso d) del artículo 51 de la Ley N° 23733, Ley Universitaria**

Modifícase el inciso d) del artículo 51 de la Ley N° 23733, Ley Universitaria, bajo los términos siguientes:

“d) Observar conducta digna y no realizar actos de hostigamiento sexual.”

(\*) Mediante Oficio N° 091-2016-SUNEDU-03 de fecha 08 de marzo de 2016, enviado por la Oficina de Secretaría General de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - SUNEDU, se indica que la presente disposición estaría derogada tácitamente por la Única Disposición Complementaria Derogatoria de la Ley N° 30220. (\*)

Quinta.- De la modificación del inciso b) del numeral 2, del artículo 4 de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo.” (\*)

(\*) Disposición derogada por la Primera Disposición Derogatoria de la Ley N° 29497, publicada el 15 de enero de 2010, disposición que entró en vigencia a los seis (6) meses de publicada en el Diario Oficial El Peruano.

**Sexta.- De la modificación de los artículos 40 y 57 del Decreto Legislativo N° 745, Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú**

Modifícanse los artículos 40 y 57 del Decreto Legislativo N° 745, Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú, bajo los términos siguientes:

**“Artículo 40.-** El pase a la Situación de Disponibilidad por Medida Disciplinaria, se producirá por faltas graves contra el servicio, cuando la conducta del personal policial afecte el honor, decoro, deberes policiales y por actos de hostigamiento sexual, independientemente de la sanción penal que pudiera corresponderle, si el hecho o hechos que se le imputan legalmente están previstos como delito, previa recomendación del Consejo de Investigación. El personal policial deberá previamente ser citado, oído y examinadas las pruebas de descargo por el Consejo de Investigación, el que luego de estos trámites emitirá su pronunciamiento respectivo.

Asimismo, el pase a la situación de disponibilidad, se producirá cuando se constate que el personal policial presta servicios remunerados a entidades o personas ajenas a la Policía Nacional, siguiéndose el procedimiento precisado en el párrafo precedente.

**Artículo 57.-** El pase a la Situación de Retiro por Medida Disciplinaria se producirá por faltas graves contra el servicio, cuando la mala conducta del Personal Policial afecte gravemente el honor, decoro, deberes policiales y por actos de hostigamiento sexual, independientemente de la sanción penal que pudiera corresponderle, si el hecho o hechos que se le imputan están previstos como delitos por la Ley, previa recomendación del Consejo de Investigación. El personal policial deberá, previamente, ser citado, oído y examinadas las pruebas de descargo por el Consejo de Investigación, el que luego de estos trámites emitirá su pronunciamiento respectivo."

**Sétima.- De la inclusión del inciso d) en el artículo 65 del Decreto Legislativo N° 745, Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú**

Adiciónase el inciso d) en el artículo 65 del Decreto Legislativo N° 745, Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú, bajo los términos siguientes:

"d) No realizar actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia."

**Octava.- De la modificación de los artículos 38 y 61 del Decreto Legislativo N° 752, Ley de Situación Militar de los Oficiales del Ejército, Marina de Guerra y Fuerza Aérea**

Modifícanse los artículos 38 y 61 del Decreto Legislativo N° 752, Ley de Situación Militar de los Oficiales del Ejército, Marina de Guerra y Fuerza Aérea, con los textos siguientes:

**"Artículo 38.-** El pase a la Situación de Disponibilidad por Medida Disciplinaria, se producirá por faltas graves contra el servicio, cuando la conducta del Oficial afecte el honor, decoro, deberes militares y por actos de hostigamiento sexual, independientemente de la sanción penal que pudiera corresponderle si el hecho o hechos que se imputan legalmente están previstos como delito, previa recomendación del Consejo de Investigación. El oficial deberá previamente ser citado, oído, y examinadas las pruebas de descargo por el Consejo de Investigación, el que luego de estos trámites emitirá su pronunciamiento respectivo.

**Artículo 61.-** El pase a la Situación de Retiro por Medida Disciplinaria,

se producirá por faltas graves contra el servicio, cuando la mala conducta del Oficial afecte gravemente el honor, decoro, deberes militares y por actos de hostigamiento sexual, independientemente de la sanción penal que pudiera corresponderle, si el hecho o hechos que se le imputan están previstos como delito por la Ley, previa recomendación del Consejo de Investigación. El Oficial deberá previamente ser citado, oído y examinadas las pruebas de descargo por el Consejo de Investigación, el que luego de estos trámites emitirá su pronunciamiento respectivo."

**Novena.- De la Reserva del Proceso de Investigación**

La denuncia por hostigamiento sexual, en cualquiera de las modalidades que establece la presente Ley y todos sus efectos investigatorios y de sanción administrativa sin restricción alguna, tiene carácter reservado y confidencial.

La publicidad sólo procede para la resolución o decisión final.

**Décima.- La 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. (\*)

*(\*) Conforme a la modificación establecida por el artículo 3 de la Ley N° 29430, publicada el 08 de noviembre de 2009.*

**Décimo Primera.- Efectos de la Falsa Queja**

El empleador, por el mérito de sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento, puede resolver justificadamente el contrato de trabajo con el trabajador privado. Para el caso de los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se procederá al cese definitivo.

En el caso de las instituciones educativas, policiales y militares, el director o la autoridad policial o militar competente, podrá disponer la separación definitiva del alumno o el pase a la situación de disponibilidad o de retiro por medida disciplinaria, según sea el caso.

**Décimo Segunda.- Trabajadores del Hogar**

Los Trabajadores del Hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual tienen derecho acogerse a las acciones establecidas en la presente Ley, en el capítulo pertinente a los servidores del sector privado.

**Décimo Tercera.- Del Reglamento**

El Poder Ejecutivo, en un plazo no mayor de noventa (90) días, aprobará el reglamento respectivo.

**Décimo Cuarta.- De las normas derogadas**

Deróganse las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan a la presente Ley o limiten su aplicación.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los cinco días del mes de febrero de dos mil tres.

**CARLOS FERRERO**

Presidente del Congreso de la República

**JESÚS ALVARADO HIDALGO**

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiséis días del mes de febrero del año dos mil tres.

**ALEJANDRO TOLEDO**

Presidente Constitucional de la República

**LUIS SOLARI DE LA FUENTE**

Presidente del Consejo de Ministros

**APRUEBAN EL REGLAMENTO DE LA LEY N° 27942 LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

DECRETO SUPREMO N° 010-2003-MIMDES

Que, con fecha 26 de febrero del año 2003 se promulgó la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la misma que 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;

Que, la aprobación de esta Ley significa el cumplimiento por parte del Estado peruano de obligaciones contraídas ante la comunidad internacional al suscribir y ratificar la Convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer;

Que la Décimo Tercera Disposición Complementaria y Final de la referida Ley, establece que el Poder Ejecutivo la reglamentará;

Que para tal efecto se constituyó una Comisión multisectorial encargada de su elaboración, la misma que ha entregado su propuesta final;

De conformidad con el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

DECRETA:

**Artículo 1.- Aprobación**

Se aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el mismo que consta de Cuatro Libros, diez secciones, cuatro Títulos, seis Capítulos, 70 artículos y ocho Disposiciones Complementarias, los cuales forman parte integrante del presente Decreto.

**Artículo 2.- Refrendo**

El presente Decreto será refrendado por la Presidenta del Consejo de Ministros, la Ministra de la Mujer y Desarrollo Social, el Ministro de Justicia, el Ministro de Educación, el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministro de Salud y el Ministro del Interior y el Ministro de Defensa.

### **Artículo 3.- Financiamiento**

Los gastos que se generen por la aplicación del presente Reglamento se atenderán con cargo a los presupuestos institucionales de los pliegos que correspondan, sin demandar recursos adicionales del Tesoro Público.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinticinco días del mes de noviembre del año dos mil tres.

#### **ALEJANDRO TOLEDO**

Presidente Constitucional de la República

#### **BEATRIZ MERINO LUCERO**

Presidenta del Consejo de Ministros

#### **ANA ELENA TOWNSEND DIEZ CANSECO**

Ministra de la Mujer y Desarrollo Social

#### **FAUSTO ALVARADO DODERO**

Ministro de Justicia

#### **CARLOS MALPICA FAUSTOR**

Ministro de Educación

#### **ÁLVARO VIDAL RIVADENEYRA**

Ministro de Salud

y encargado de la Cartera de Trabajo y Promoción del Empleo

#### **FERNANDO ROSPIGLIOSI C.**

Ministro del Interior

#### **AURELIO LORET DE MOLA BÖHME**

Ministro de Defensa

## **REGLAMENTO DE LA LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

### **ÍNDICE**

#### **Libro I : Disposiciones Generales**

**Sección I.-** Glosario de Términos

**Sección II.-** Principios Generales

**Sección III.-** Base Legal

**Sección IV.-** Ámbito de Aplicación

**Sección V.-** Elementos Constitutivos

#### **Libro II : De la Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual**

**Sección I.- De las Consideraciones Generales del Procedimiento de Investigación.**

##### **Título I.- En el Régimen Laboral Privado y Público**

###### **Capítulo I.- En el Régimen Laboral Privado**

**Subcapítulo I.-** De las Obligaciones del Empleador

**Subcapítulo II.-** Del Procedimiento en el Régimen Laboral Privado

**Subcapítulo III.-** De los Trabajadores del Hogar

###### **Capítulo II.- En el Régimen Laboral Público**

**Subcapítulo I.-** Ámbito de Aplicación

**Subcapítulo II.-** Del Procedimiento en el Régimen Laboral Público.

##### **Título II.- En los Centros e Instituciones Educativas**

**Capítulo I.-** Del Procedimiento en Centros y Programas Educativos

**Subcapítulo I.-** Instituciones de Educación Básica y Superior No Universitaria.

**Capítulo II.-** Del Procedimiento en Centros Universitarios

**Título III.- En las Instituciones de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional.**

**Capítulo I.-** Del Procedimiento en las Instituciones de las Fuerzas Armadas.

**Capítulo II.-** Del Procedimiento en la Policía Nacional.

**Subcapítulo I:** Del Procedimiento en Centros de Formación.

**Título IV.- En las relaciones de sujeción no reguladas por el Derecho Laboral**

**Libro III : Política de Prevención del Hostigamiento Sexual**

Sección I.- Responsables de la Prevención y Difusión

Sección II.- Medidas de Prevención y Difusión

Sección III.- Campañas de Difusión

Sección IV.- De la Evaluación del efecto de las políticas, seguimiento y Monitoreo de los Procesos Claves

**Libro IV: Disposiciones Complementarias**

**LIBRO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**SECCIÓN I**

**GLOSARIO DE TÉRMINOS**

**Artículo 1.-** Para los efectos de lo dispuesto por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y el presente Reglamento, se utilizarán los siguientes términos:

- a. **Ley:** Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- b. **Hostigamiento Sexual:** Conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual, no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige y que afectan la dignidad de la persona. Para el caso de los menores de edad será de aplicación lo dispuesto en el literal a) del artículo 18 de la Ley N° 27337, Código de Niños y Adolescentes, referido al acoso a los alumnos, entendiéndose a éste como hostigamiento sexual.
- c. **Instituciones:** Se refiere a todas las entidades reguladas en la Ley y el presente Reglamento. Incluye a todos los centros de trabajo públicos y

privados; Fuerzas Armadas y Policía Nacional; entidades educativas y demás entidades contenidas en el ámbito de aplicación de la Ley.

- d. **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- e. **Relación de Jerarquía:** Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala.
- f. **Hostigador:** Toda persona que dirige a otra comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley y el presente Reglamento.
- g. **Hostigado:** Toda persona que sufrió el hostigamiento de otra. Este concepto recoge el de víctima al que hace referencia la Ley.
- h. **Falsa queja:** Aquella queja o demanda de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución firme, la cual faculta a interponer una acción judicial consistente en exigir la indemnización o resarcimiento y dentro de la cual deberá probarse el dolo, nexa causal y daño establecidos en el Código Civil.
- i. **Indemnización:** Resarcimiento económico al que tiene derecho el hostigado, exigible a través de los procedimientos establecidos en la Ley.
- j. **Responsabilidad Solidaria:** Es el grado de responsabilidad atribuible al titular de la investigación o al funcionario encargado de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento sexual, por no haber iniciado el proceso dentro del plazo y en los supuestos establecidos por la Ley.
- k. **Situación Ventajosa:** Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aún cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.
- l. **Relación Ambiental Horizontal no Institucional:** Es aquella que por naturaleza no le corresponde una relación asimétrica de poder o verticalidad, y que las personas a que se refieren serán aquellas no comprendidas en las Instituciones a que alude la Ley, constituyendo actos de Hostigamiento Sexual atípicos, al no estar previa y expresamente descritos en la Ley.

- m. **Relación Ambiental Vertical Institucional:** Es aquella que existe en las relaciones de autoridad o dependencia, jerarquía, o en una situación ventajosa, por el poder de dirección o influencia que tiene una persona sobre la otra y que forman parte de las Instituciones a que alude la Ley,.
- n. **Órganos Intermedios:** Son las Unidades de Gestión Educativa Local - UGEL y la Dirección Regional Educativa - DRE.
- o. **Queja:** Cuando la Ley mencione indistintamente los términos: queja, demanda, denuncia u otras, se referirá a aquellos términos propios que cada procedimiento administrativo disciplinario o de investigación deba emplear y tramitar de conformidad a los dispositivos legales existentes para cada condición laboral, educacional e institucional que alcance la aplicación de la Ley y el presente reglamento.
- p. **Quejado, demandado, denunciado:** presunto hostigador.
- q. **Quejoso, demandante, denunciante:** presunta víctima.
- r. **Instituciones Militares:** Instituciones de las Fuerzas Armadas.
- s. **Instituciones Policiales:** Policía Nacional del Perú.

## SECCIÓN II

### PRINCIPIOS GENERALES

**Artículo 2.-** Los principios generales aplicables a las relaciones, situaciones y procesos vinculados a la aplicación de la Ley y el presente Reglamento son los siguientes:

- a. **Dignidad y Defensa de la Persona:** La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona.
- b. **Ambiente Saludable y Armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento son contrarios a este principio.
- c. **Igualdad de oportunidades sin discriminación:** Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de

discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.

- d. **Integridad personal:** Toda persona tiene derecho a la integridad física, psíquica y moral. Nadie debe ser sometido a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de ese derecho.
- e. **Confidencialidad:** Los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento deben preservar la reserva y la confidencialidad. Nadie puede brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión.
- f. **Debido proceso:** Los participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

## SECCIÓN III

### BASE LEGAL

**Artículo 3.-** El presente Reglamento tiene como base legal los siguientes:

- a. Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada el 10 de diciembre de 1948, aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 13282, de fecha 19 de diciembre de 1959.
- b. Constitución Política del Estado Peruano vigente.
- c. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Pará" del 9 de junio de 1994. Aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 26583, de fecha 1 de marzo de 1996 y ratificada el 2 de abril de 1996 y su Protocolo Facultativo.
- d. Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- e. Texto Único y Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- f. Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo.
- g. Ley N° 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo.

- h. Ley N° 24029, Ley del Profesorado, modificada por la Ley N° 25212, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-90-ED.
- i. Ley N° 23733, Ley Universitaria.
- j. Decreto Legislativo N° 745, Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú.
- k. Decreto Legislativo N° 752, Ley de Situación Militar de los Oficiales del Ejército, Marina de Guerra y Fuerza Aérea.
- l. Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- m. Ley N° 27337, Código de los Niños y Adolescentes.
- n. Ley N° 27178, Ley del Servicio Militar.
- o. Decreto Supremo N° 003-82-CCFA, Reglamento de la Situación Militar de Técnicos y Suboficiales.
- p. Decreto Supremo N° 004-DE/SG, Reglamento de la Ley del Servicio Militar.
- q. Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- r. Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar.
- s. Decreto Supremo N° 012-2001-PCM, Texto Único Ordenado de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.
- t. Ley N° 28044, Ley General de Educación.

#### SECCIÓN IV

##### ÁMBITO DE APLICACIÓN

**Artículo 4.- Ámbito de aplicación.-** La Ley y el presente Reglamento, serán aplicables al hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, jerarquía y aquellas provenientes de situaciones ventajosas.

En las relaciones de autoridad o dependencia están comprendidas también aquellas personas en las que existe una situación de ventaja ambiental vertical institucional frente a la otra por motivo de la función que realiza, la información que maneja, entre otros. La situación de ventaja a que se refiere la Ley, da a la persona un poder suficiente para someter a chantaje sexual a otra persona.

#### SECCIÓN V

##### ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

**Artículo 5.- Elementos imprescindibles constitutivos del hostigamiento sexual:** De acuerdo lo establecido por los artículos 4 y 5 de la Ley, el hostigamiento sexual se configura con los elementos siguientes:

- a) Una relación de autoridad o dependencia, o jerarquía o situación ventajosa.
- b) Un acto de carácter o connotación sexual: Estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza.
- c) El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente, por la víctima.
- d) El sometimiento o el rechazo de una persona a dicha 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 cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

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.

Para el caso de los menores de edad será de aplicación lo dispuesto en el literal a) del artículo 18 de la Ley N° 27337, Código de Niños y Adolescentes, referido al acoso a los alumnos, entendiéndose a éste como hostigamiento sexual.

#### LIBRO II

##### DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

#### SECCIÓN I

##### DE LAS CONSIDERACIONES GENERALES DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

**Artículo 6.- De la finalidad del procedimiento.-** El procedimiento tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso.

Los bienes jurídicos protegidos son la dignidad e intimidad de la persona, la integridad física, psíquica y moral, que implica el derecho a la salud mental de quien lo padece, el derecho al trabajo, así como el derecho a un ambiente saludable y armonioso que genere un bienestar personal.

Las disposiciones establecidas en la presente Sección regulan el procedimiento general de aplicación a todas las instituciones, salvo las precisiones contempladas en los capítulos correspondientes a cada institución.

#### **Artículo 7.- Etapas y Plazos del Procedimiento General:**

**7.1. Interposición de la queja.-** Las quejas pueden ser presentadas de forma verbal o escrita ante la instancia establecida en cada ámbito de aplicación. En ningún caso se puede obligar a la víctima a interponer la queja ante el presunto hostigador, por ser coincidentemente la autoridad encargada del proceso, debiendo corresponderle al inmediato superior o quien haga sus veces.

Recibida la queja, la autoridad u órgano administrativo tiene un plazo de 24 horas o el del término de la distancia debidamente fundamentado, para elevar la queja a la instancia u órgano competente encargado de la investigación.

**7.2. Medidas cautelares.-** Con la finalidad de asegurar la eficacia de la Resolución final y la protección a la víctima, se podrá solicitar y/o dictar medidas cautelares. Las medidas que se adopten deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad, y que podrán ser:

- a. Rotación del presunto hostigador.
- b. Suspensión temporal del presunto hostigador, salvo los trabajadores del Régimen Laboral Público.
- c. Rotación de la víctima, a solicitud de la misma.
- d. Impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar, para lo cual se deberá efectuar una constatación policial al respecto.
- e. Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima, por ser el/la mayor afectado/a con el hostigamiento sexual sufrido. Dicha responsabilidad estará a cargo del Sector Salud.

**7.3. Traslado de la queja.-** Al tomar conocimiento el órgano encargado de la investigación, éste cuenta con 3 días hábiles para correr traslado de la queja. 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. Las pruebas que podrán ser utilizadas son las establecidas en el presente Reglamento y podrán ser presentadas hasta antes que se emita la Resolución final.

**7.4. Investigación.-** La autoridad u órgano encargado de la investigación cuenta con el plazo de diez (10) días para realizar su labor: correrá traslado de la contestación al quejoso dentro del tercer día hábil de recibida dicha contestación, deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten y realizará las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar la configuración del acto de hostigamiento sexual, de acuerdo a los criterios establecidos en la Ley y el presente Reglamento. La resolución motivada que se derive de esta investigación pondrá fin a los respectivos procedimientos internos de cada institución.

**7.5 Plazo máximo.-** El procedimiento durará como máximo 20 días hábiles, salvo el término de la distancia debidamente fundamentado, para el caso de las regiones geográficamente apartadas.

**Artículo 8.- Finalidad, oportunidad y tipo de 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.

Los encargados de la investigación deberán evaluar los medios probatorios así como todos los indicios existentes que coadyuven a determinar la comisión de los hechos por los actos denunciados.

En aplicación del principio constitucional de presunción de inocencia, corresponde a la víctima del hostigamiento sexual probar lo que afirma en la queja presentada, 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:

- a. Declaración de testigos
- b. Documentos públicos o privados
- c. Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- d. Pericias psicológicas, psiquiátricas forense, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- e. Cualquier otro medio probatorio idóneo.

Las partes podrán presentar las pruebas que estimen convenientes en las oportunidades que señala cada procedimiento, las mismas que se actuarán. Incluso, se podrá realizar una confrontación entre las partes, siempre que sea solicitada por la persona presuntamente hostigada. Deberá tenerse en cuenta la intangibilidad del contenido de los medios probatorios e incidentes que formaran parte de la documentación relativa a la investigación, tramitación y resolución en los procedimientos que correspondan a cada una de las instituciones a que alude la Ley, no pudiendo introducirse enmendaduras, alteraciones o entrelineados, ni agregados.

**Artículo 9.- Protección a testigos.-** Se debe garantizar debidamente a los testigos ofrecidos por las partes con medidas de protección personales y laborales, entre otras, dentro del ámbito administrativo 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 hostigamiento sexual contra la víctima.

**Artículo 10.- Sanción por infidencia de la reserva o confidencialidad.-** Cualquier infidencia respecto a las actuaciones substanciadas dentro de una causa disciplinaria de hostigamiento sexual consistente en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial, será sancionada de conformidad con los procedimientos establecidos para cada una de las instituciones a que alude la Ley, en concordancia con el numeral 10 del artículo 239 y el numeral 160.1 del artículo 160 de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

**Artículo 11.- Criterio para evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual.-** A fin de remediar las diferencias de percepción por parte de la autoridad encargada de la investigación al momento de evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual, la autoridad competente al emitir la Resolución que declarará fundada o infundada la queja, 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, 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 12.- Conclusión del procedimiento.-** El procedimiento general concluye con la emisión de una Resolución que declara fundada o infundada la queja, la cual deberá ser motivada, en la que deberá señalarse, de ser el caso, la sanción correspondiente teniendo en cuenta la proporcionalidad en función de la gravedad de la falta y el ámbito de aplicación de la misma, establecidas en los capítulos correspondientes a cada institución. Queda expedito el derecho a la doble instancia de acuerdo al marco legal aplicable a cada institución.

**Artículo 13.- Responsabilidad Solidaria.-** La autoridad competente del procedimiento de investigación por hostigamiento sexual, responderá solidariamente en forma conjunta por la indemnización que previo proceso se fijará al hostigador por no haber instaurado dentro del plazo de ley el proceso administrativo disciplinario no obstante haber tenido conocimiento de dichos actos en virtud a la queja presentada oportunamente por la víctima. La responsabilidad pecuniaria recaída responderá además administrativamente por haber incurrido en falta, sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

**Artículo 14.- Criterio para evaluar la gravedad de la conducta del hostigamiento sexual.-** Con el fin de determinar la gravedad de la conducta de Hostigamiento Sexual se deberá decidir de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Adicionalmente, se deberá tomar en cuenta la reiterancia y la concurrencia de las citadas manifestaciones. La severidad de la conducta hostilizadoradora dependerá del número de incidentes y de la intensidad de cada uno de ellos. Sin que sea determinante la reiterancia para la configuración del acto de hostigamiento sexual.

**Artículo 15.- Manifestaciones de Conducta de hostigamiento sexual.- el hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:**

- a) Promesa explícita o implícita de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las que se exige 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.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual 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.
- d) 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.

- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

La determinación de sanción de las conductas enunciadas deberá considerar los criterios establecidos en el artículo 14 del presente Reglamento y su gravedad 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.

Constituye agravante la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual.

Para el caso de niños, niñas y adolescentes se considerará para efectos de determinar la sanción correspondiente, cualquier acto de hostigamiento sexual como acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad.

**Artículo 16.- Sanciones:** En caso se determine el acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad, y podrán ser:

- a. amonestación verbal o escrita,
- b. suspensión,
- c. despido,
- d. separación temporal o definitiva,
- e. ser dado de baja o pasar a disponibilidad
- f. otras, de acuerdo al ámbito de aplicación.

#### **Artículo 17.- Falsa queja**

La queja por hostigamiento sexual que sea declarada infundada por resolución firme, facultará al perjudicado por ella a interponer las acciones judiciales pertinentes dentro de las cuales deberá probarse el dolo, nexos causal y daño establecidos en el Código Civil, para ser indemnizado conforme a lo dispuesto por la Décima Disposición Final y Complementaria de la Ley.

En cada institución, la autoridad correspondiente tendrá de oficio la facultad de imponer las sanciones correspondientes conforme a lo dispuesto por la Décima Primera Disposición Final y Complementaria de la Ley; siempre y cuando

quede debidamente acreditado el dolo o culpa inexcusable de la persona que interpuso la falsa queja.

## **TÍTULO I**

### **EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO Y PÚBLICO**

#### **CAPÍTULO I**

#### **EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO**

##### **SUBCAPÍTULO I**

#### **DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR**

**Artículo 18.- Del ámbito de aplicación.-** Se encuentran comprendidos dentro de las disposiciones del presente Capítulo, todas aquellas relaciones sujetas al régimen laboral privado, los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios, las Cooperativas, las relaciones sujetas al régimen laboral privado en las entidades educativas privadas, de acuerdo a lo establecido en el último párrafo del artículo 17 de la Ley. Asimismo, deberá incluir a los contratados por prácticas pre-profesionales, convenios de formación y contrato de aprendizaje.

**Artículo 19.- Responsabilidad del empleador.-** El empleador está obligado bajo responsabilidad a promover y establecer, en su Centro Laboral, medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de conformidad a las obligaciones establecidas en el artículo 7 de la Ley.

**Artículo 20.- Capacitación de trabajadores.-** Es obligación del empleador a través de las Oficinas de Personal o quien haga sus veces, capacitar y sensibilizar a los trabajadores sobre las conductas a sancionar por hostigamiento sexual de acuerdo a la ley y el presente Reglamento a fin de promover un ambiente laboral saludable y un cambio de conductas contrarias al mismo.

**Artículo 21.- Establecimiento de un procedimiento para sancionar el hostigamiento.-** Es obligación del empleador, en un plazo máximo de 30 calendario días contados a partir de la publicación del presente Reglamento, establecer un procedimiento preventivo interno que permita al trabajador interponer una queja en caso de que sea víctima de hostigamiento sexual, el mismo que deberá cumplir con las características señaladas en el presente Reglamento. Dicho procedimiento deberá ser puesto en conocimiento de todos los trabajadores del Centro Laboral, así como para las nuevas contrataciones laborales.

**Artículo 22.- Obligación de informar al Ministerio de Trabajo y**

**Promoción del Empleo.-** Es obligación del empleador informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual y de ser el caso sobre las sanciones impuestas, dentro de los 30 días calendario siguientes, contados desde la fecha de la resolución final del procedimiento establecido en el presente Reglamento.

## SUBCAPÍTULO II

### DEL PROCEDIMIENTO EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO

**Artículo 23.- Opciones del trabajador.-** Conforme a lo establecido en el artículo 8 de la Ley, el trabajador puede optar entre las siguientes alternativas:

- a) Accionar el cese de hostilidad
- b) Exigir el pago de una indemnización dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**Artículo 24.- Procedimiento de cese de hostilidad.-** El trabajador podrá presentar una queja, de acuerdo al procedimiento interno establecido por el empleador, el mismo que deberá cumplir con las siguientes características:

- a. La queja deberá ser interpuesta ante la Gerencia de Personal, Oficina de Personal o de Recursos Humanos o quien haga sus veces. En caso que la queja sea contra el Gerente de Personal, la queja deberá interponerse ante la autoridad inmediata de mayor jerarquía.
- b. El Gerente de Personal o la autoridad de mayor jerarquía, correrá traslado inmediatamente de la queja al quejado dentro del tercer día útil de presentada.
- c. El quejado cuenta con 5 días útiles para presentar sus descargos, adjuntando las pruebas que considere oportunas.
- d. La pruebas que podrán ser utilizadas, son las establecidas en el presente Reglamento. Éstas podrán ser presentadas hasta antes que se emita la Resolución final.
- e. El Gerente de Personal o la autoridad de mayor jerarquía correrá traslado de la contestación al quejoso y deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.
- f. El Gerente de Personal o la autoridad de mayor jerarquía cuenta con 10 días hábiles para realizar las investigaciones que considere necesarias a fin

de determinar el acto de hostigamiento sexual, de acuerdo a los criterios establecidos en la Ley y el presente Reglamento.

- g. El Gerente de Personal o la autoridad de mayor jerarquía podrá imponer medidas cautelares durante el tiempo que dure el procedimiento, las que incluyen medidas de protección para la víctima.
- h. El Gerente de Personal o la autoridad de mayor jerarquía contará con 5 días hábiles para emitir una Resolución motivada que ponga fin al procedimiento interno.
- i. En caso se determine la existencia del acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad, debiéndose tener en cuenta que pueden ser: amonestación, suspensión o despido.

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 por cese de hostilidad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 35 literal a) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

### Artículo 25.- Procedimiento para solicitar una indemnización.-

De acuerdo al artículo 8 de la Ley, el trabajador víctima de hostigamiento sexual tiene la potestad de accionar el cese de la hostilidad o de dar por terminado el contrato de trabajo y solicitar al juez el pago de una indemnización por parte del empleador, independientemente de los beneficios sociales que le correspondan, de acuerdo a lo establecido el artículo 38 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad.

Para tales efectos, el hostigamiento sexual será considerado como acto de hostilidad equiparable al despido, conforme al artículo 30 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

En caso que el juez considere fundada la demanda, dispondrá el pago de la indemnización de acuerdo a lo establecido en el presente reglamento.

### Artículo 26.- 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 por los artículos 29 y 35 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

**Artículo 27.- Plazo de caducidad**

El plazo para presentar la queja o demanda por cese de hostilidad o pago de indemnización por despido arbitrario 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 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

**SUBCAPÍTULO III****DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR**

**Artículo 28.-** Conforme a la Décimo Segunda Disposición Final y Complementaria de la Ley, los trabajadores del hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual tienen derecho a acogerse a las acciones establecidas en el presente Reglamento y al Capítulo pertinente a los servidores del sector privado contenidas de la Ley. Para tal efecto, se considerará falta grave al hostigamiento sexual producido entre los trabajadores del hogar y el empleador o cualquier miembro de la familia. El trabajador del hogar tiene derecho a interponer una demanda por cese de hostilidad ante la autoridad administrativa de trabajo, según lo establecido por la ley del sector privado.

Se exonerará del plazo previsto en el artículo 7 de la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, a fin de que no continúe expuesta(o) a sometimientos de actos de hostigamiento sexual no deseados.

**CAPÍTULO II****EN EL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO****SUBCAPÍTULO I****ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**Artículo 29.- Ámbito de aplicación.-** Se encuentran comprendidos dentro de las disposiciones del presente Capítulo todos los funcionarios y servidores públicos sujetos al Régimen Laboral Público, regulado por el Decreto Legislativo N° 276; Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Los actos de hostigamiento sancionables por el presente procedimiento son aquellos realizados por funcionarios o servidores públicos, independientemente del vínculo contractual al que pertenezca la persona presuntamente hostigada.

**SUBCAPÍTULO II****DEL PROCEDIMIENTO EN EL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO**

**Artículo 30.- Procedimiento administrativo.-** El procedimiento aplicable es el establecido en el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, el mismo que deberá ajustarse a las normas contenidas en el presente Capítulo.

En caso el quejado sea un servidor, la queja deberá ser evaluada por la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios. En caso el quejado sea funcionario, la queja deberá ser examinada por la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios.

En caso el quejado sea miembro titular de las referidas Comisiones, deberá ser reemplazado por un miembro suplente elegido por la víctima.

**Artículo 31.- Apertura del procedimiento.-** Recibida la queja por la autoridad correspondiente, la Comisión respectiva la calificará y se pronunciará sobre la procedencia de la apertura o no del proceso administrativo disciplinario. En el caso de no proceder la queja, la Comisión respectiva elevará lo actuado al titular de la entidad con los fundamentos de su pronunciamiento, para los fines del caso.

En caso el titular del sector o el funcionario encargado de emitir la resolución para instaurar el procedimiento administrativo no cumpla con lo dispuesto en el párrafo anterior, será responsable solidario por el pago de la indemnización que pudiera corresponder al hostigado.

La resolución que instaura el procedimiento por hostigamiento deberá ser comunicada al órgano de Auditoría encargado del seguimiento de los procesos administrativos de la Institución.

**Artículo 32.- Plazos del procedimiento administrativo disciplinario.-** El plazo del procedimiento administrativo disciplinario a que se refiere el presente capítulo 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.

El descargo deberá hacerse 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 término de presentación es de (5) cinco días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación. Excepcionalmente cuando exista causa justificada y a petición del interesado se prorrogará (5) cinco días hábiles más.

El proceso administrativo disciplinario deberá iniciarse en el plazo no mayor de un año (1) 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 hubiere lugar.

Están comprendidos en el presente capítulo los funcionarios y servidores públicos contratados, en lo que les sea aplicable, aun en el caso que hayan concluido su vínculo laboral con el Estado y dentro de los términos señalados en el reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

**Artículo 33.- Sanciones.-** De acuerdo a 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 de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público.

## TÍTULO II

### EN LOS CENTROS E INSTITUCIONES EDUCATIVAS

#### CAPÍTULO I

##### DEL PROCEDIMIENTO EN CENTROS Y PROGRAMAS EDUCATIVOS

**Artículo 34.- Ámbito de aplicación.-** El presente procedimiento será de aplicación a todos los centros y programas educativos, institutos superiores sean públicos o privados, comunales, cooperativos parroquiales u otros, cualquiera sea su régimen o forma legal.

**Artículo 35.- Acciones de difusión y prevención.-** Las Oficinas de Personal del organismo central y órganos intermedios a nivel nacional del Ministerio de Educación, en coordinación con las oficinas encargadas de las acciones de Tutoría, Prevención y Atención Integral, se encargarán de las acciones de difusión y prevención señaladas en el presente Reglamento.

#### SUBCAPÍTULO I

##### INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y SUPERIOR NO UNIVERSITARIA

**Artículo 36.- Interposición de la queja.-** En las Instituciones de Educación Básica, en sus diversos niveles y modalidades, Centros de Educación Técnico Productivo y en las Instituciones de Educación Superior No Universitarias, el Director o quien haga sus veces se encargará de recibir y tramitar las quejas verbales o escritas que formulen los(as) alumnos(as) o estudiantes sobre

conductas de hostigamiento sexual que se presentaran.

En el caso que el presunto hostigador sea el Director, el inmediato superior en jerarquía o quien haga sus veces recibirá y tramitará la queja.

**Artículo 37.- Elaboración del Acta de queja.-** Presentada la queja, ya sea verbal o escrita, el Director o quien haga sus veces elaborará un Acta, la misma que contendrá:

- Identificación del presunto hostigador (nombres y apellidos)
- Identificación de la presunta víctima (nombres y apellidos)
- Resumen de los hechos con indicación precisa del lugar, fecha y circunstancias.
- En el caso de niños, niñas y adolescentes el Acta deberá ser suscrita por el padre o apoderado del alumno o estudiante quejoso.
- En el caso de mayores de edad, el Acta deberá ser suscrita por el mismo alumno o estudiante quejoso.

**Artículo 38.- Protección del alumno.-** El Director asumirá las medidas necesarias de protección del alumno o estudiante quejoso y dentro del plazo de 24 horas elevará la queja al órgano intermedio respectivo.

**Artículo 39.- Traslado de la queja.-** El órgano intermedio respectivo derivará la queja a la Oficina de Control Institucional, dentro del plazo de 24 horas, la misma que procederá de manera inmediata de acuerdo a sus atribuciones.

**Artículo 40.- Centros Pre-Universitarios.-** Tratándose de los estudiantes de los Centros Pre-Universitarios que no dependen directamente de las Universidades, éstos presentarán su queja ante la Dirección Regional de Educación respectiva y será de aplicación lo dispuesto en el procedimiento del presente capítulo.

#### CAPÍTULO II

##### DEL PROCEDIMIENTO EN CENTROS UNIVERSITARIOS

**Artículo 41.- Ámbito de aplicación.-** Se encuentran comprendidos en este capítulo los profesores, estudiantes, autoridades, funcionarios y servidores, sujetos a la Ley Universitaria N° 23733 y Decreto Legislativo N° 276, e incluye a los Centros Pre-Universitarios que dependen directamente de las Universidades.

**Artículo 42.- De la capacitación y prevención.-** Las Universidades

desarrollarán campañas de prevención del hostigamiento sexual mediante:

- a. Publicación y difusión de la Ley N° 27942 y su respectivo Reglamento a través de medios escritos y hablados.
- b. Charlas informativas sobre el tema.
- c. Desarrollo de talleres sobre prevención del hostigamiento sexual dirigido a los estudiantes a través de los departamentos de Bienestar Universitario o quien haga sus veces.
- d. Desarrollo anual de eventos de capacitación sobre prevención de hostigamiento sexual para la comunidad universitaria. Promoción de líneas de investigación sobre el hostigamiento sexual a nivel de pregrado y postgrado con propósitos académicos, de intervención y prevención propiamente dicho.

**Artículo 43.- Del procedimiento.-** Para el trámite de la queja en los Centros Universitarios y Pre-Universitarios será de aplicación el siguiente procedimiento, además de lo establecido en el artículo 37:

- a. La queja, cualquiera sea la condición o cargo del presunto hostigador, deberá ser interpuesta ante el Decano de la Facultad correspondiente. En caso de presentarse la queja en forma verbal, se levantará el acta en el mismo acto, y será firmado por el quejoso.
- b. El Decano, dentro del plazo de 24 horas o el del término de la distancia debidamente fundamentado, correrá traslado de la queja para el descargo del quejado, quien tendrá 3 días hábiles, adjuntando las pruebas que considere necesario.
- c. Si la queja tiene méritos para el proceso administrativo, la Comisión de Procesos Administrativos, en el plazo máximo de siete días hábiles prorrogables por 3 días más, realizará la investigación necesaria y propondrá las sanciones pertinentes de acuerdo a la gravedad de la falta.
- d. El Decano convocará al Consejo de Facultad para conocimiento y acuerdo correspondiente.
- e. En el caso que la queja sea contra el Decano u otra autoridad o funcionario superior, esta deberá presentarse ante el órgano inmediato superior y será de aplicación el procedimiento establecido en el presente artículo.

**Artículo 44.- Criterios de Valoración.-** Para efectos de valorar la conducta del quejado se tomará en cuenta lo establecido en los artículos 14, 15 y 16 del presente Reglamento.

### TÍTULO III

#### EN LAS INSTITUCIONES DE LAS FUERZAS ARMADAS Y POLICÍA NACIONAL

#### CAPÍTULO I

#### DEL PROCEDIMIENTO EN LAS INSTITUCIONES DE LAS FUERZAS ARMADAS

**Artículo 45.- Ámbito de aplicación.-** El presente procedimiento será de aplicación para el personal militar que presta servicios en las Instituciones de las Fuerzas Armadas y en otras Instituciones a las que haya sido asignado.

**Artículo 46.- Del procedimiento.-** Para el trámite de la queja en las Instituciones de las Fuerzas Armadas será de aplicación el siguiente procedimiento:

- a. La persona presuntamente hostigada, presentará queja verbal o escrita al Comandante de Unidad o superior jerárquico donde preste servicios, quien registrará el hecho en el libro confidencial correspondiente. Dentro de las 24 horas o en el término de la distancia debidamente fundamentado, la queja será derivada a la Junta, Comisión o Inspectoría correspondiente para la evaluación previa.
- b. La evaluación previa estará a cargo de la Junta Interna de Investigación, Comisión de Investigación Ad Hoc o Inspectoría de las Unidades, quienes citarán al presunto (a) hostigador (a), poniendo en su conocimiento la queja, a fin de que presente el informe de descargo respectivo en el término de 05 días hábiles.

Durante este período se tomarán medidas de protección a favor de la víctima.

Luego de esta investigación previa, dentro del plazo de 5 días hábiles recomendarán, de ser el caso, que el presunto (a) hostigador (a) sea sometido a la Junta o Consejo de Investigación.

- c. En el caso de no haberse determinado la configuración del hostigamiento sexual por falta de pruebas o de acreditarse otro tipo de faltas, se archivará la investigación quedando registrado como un antecedente del quejado con la finalidad de establecer la reiterancia.
- d. Si el presunto responsable del acto de hostigamiento sexual volviere a incurrir en dicha falta, sin la evaluación previa, se remitirá a la Junta o Consejo de Investigación correspondiente.

**Artículo 47- Competencia castrense.-** En caso de atribuirse falta grave

al presunto hostigador, éste será sometido de acuerdo al grado jerárquico a los siguientes órganos de investigación, que se regirán por el presente reglamento en lo pertinente y supletoriamente por sus propios reglamentos internos:

- a. De ser Personal de Oficiales, al Consejo de Investigación.
- b. De ser Personal de Técnicos, Suboficiales, a la Junta o Consejo de Investigación.
- c. De ser Cadetes o Alumnos, a la Junta Académica, Consejo de Disciplina o Consejo de Facultad.
- d. De ser Personal de Tropa, a la Junta Interna de Investigación o Ad Hoc.

**Artículo 48.- Graduación de la sanción.-** La sanción a imponerse se determinará luego que el presunto hostigador sea citado, oído y examinado, actuadas las pruebas de cargo y de descargo por el Consejo o Junta de Investigación correspondiente, y acreditada la responsabilidad se impondrá cualquiera de las siguientes sanciones:

- a. Disponibilidad
- b. Retiro o Baja

Para efectos de valorar la conducta del quejado se tomará en cuenta lo establecido en los artículos 14, 15 y 16 del presente Reglamento.

**Artículo 49.- Procedimiento para Cadetes y Alumnos.-** El procedimiento para Cadetes y Alumnos se regirá por el presente Reglamento y por las normas internas de los Centros de Formación respectivo.

**Artículo 50.- Procedimiento para el Personal de Tropa.-** En los casos de actos de hostigamiento sexual cometidos por personal de tropa, la Junta Interna de Investigación o Comisión de Investigación Ad Hoc, recomendará la sanción de baja por medida disciplinaria.

**Artículo 51.- Indemnización.-** Determinada la responsabilidad de la comisión de la falta por hostigamiento sexual, deberá formularse denuncia ante el Consejo de Guerra correspondiente de cada Institución Castrense, a efectos de que se investigue el quebrantamiento de la moralidad, el orden y la disciplina. Esta autoridad jurisdiccional militar se pronunciará por la reparación o indemnización correspondiente a favor del hostigado.

**Artículo 52.- Falsa Queja.-** Si la queja por hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme, el quejoso será sancionado de conformidad con lo dispuesto en la Décimo Primera Disposición Final y Complementaria de la Ley.

Asimismo se formulará la denuncia a efectos de que la autoridad jurisdiccional militar se pronuncie por la reparación o indemnización correspondiente a favor del denunciado.

En el caso de que el o la quejoso (a) sea personal civil se aplicará las sanciones establecidas para el Régimen Laboral Público.

## CAPÍTULO II

### DEL PROCEDIMIENTO EN LA POLICIA NACIONAL

**Artículo 53.- Ámbito de aplicación.-** El presente procedimiento será de aplicación a los órganos de dirección, asesoramiento, control, consultivo, apoyo y ejecución, comprendiendo al personal policial, de servicios, con status de oficial comprendidos en todas las categorías, jerarquías y grados de la Policía Nacional del Perú. Asimismo, se aplicará a los Centros de Capacitación, Especialización, Perfeccionamiento e Investigación Científica de la Policía Nacional del Perú. En el caso del personal civil de la Policía Nacional será sometido a proceso administrativo disciplinario y sancionado de acuerdo a lo dispuesto para el Régimen Laboral Público.

**Artículo 54.- De la capacitación y prevención.-** La Defensoría del Policía será la encargada de brindar el apoyo técnico necesario a los órganos responsables de las acciones de difusión y prevención señalados en el presente Reglamento, mediante capacitación y sensibilización dentro del ámbito de aplicación policial. Asimismo, la Defensoría de la Policía propondrá las políticas internas necesarias para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual.

**Artículo 55.-** En lo referente a la investigación y sanción del hostigamiento sexual en todos los órganos de dirección, de asesoramiento, de control, consultivo, de apoyo y de ejecución comprendiendo al personal policial, de servicios con estatus de oficial comprendidos en todas las categorías, jerarquías y grados de la Policía Nacional, es de aplicación el Procedimiento General del presente reglamento, el cual será incluido dentro de la normativa del Sector.

### SUBCAPÍTULO I

#### DEL PROCEDIMIENTO EN LOS CENTROS DE FORMACIÓN

**Artículo 56.- Ambito de aplicación.-** El presente procedimiento será de aplicación a los Centros de Formación de la Policía Nacional, comprendiendo a cadetes y alumnos que estudian en ellos. En el caso de que la queja sea interpuesta por o en contra del personal policial, de servicios, con estatus de oficial y civil de todas las categorías, jerarquías y grados que laboran en los centros de formación, será de aplicación el procedimiento y las sanciones previstas en el presente reglamento, teniendo en cuenta el conducto regular establecido en las normas

internas de los Centros de Formación.

Los centros de formación, deberán adecuar su régimen interno disciplinario, de conformidad con lo establecido en el presente reglamento.

**Artículo 57.- Interposición de la queja.-** Se dará inicio al procedimiento cuando la persona presuntamente hostigada, presenta una queja escrita o verbal a su respectivo superior jerárquico, en este último caso, con cargo a formalizarla y presentar el sustento probatorio respectivo. Si el quejado es superior jerárquico inmediato de la persona presuntamente hostigada, se denunciará el hostigamiento al superior jerárquico de éste, en las condiciones y límites que fija la respectiva escala jerárquica establecida en las normas internas de los centros de formación de la Policía Nacional, de acuerdo a los plazos previstos en el Procedimiento General del presente Reglamento.

**Artículo 58.- Falsa queja.-** La queja por hostigamiento sexual que sea declarada infundada por resolución firme, facultará al perjudicado con la falsa queja a interponer las pertinentes para ser indemnizado conforme a lo dispuesto por la Décima Disposición Final y Complementaria de la Ley, debiendo probar en el respectivo procedimiento el dolo o culpa inexcusable de la persona que interpuso la falsa queja.

**Artículo 59.- Graduación de la sanción.-** La sanción a imponerse se aplicara dentro de las formas, límites y procedimientos señalados en las normas internas y el presente reglamento. Siendo los niveles de sanción disciplinaria a aplicarse los siguientes:

- a. Amonestación Verbal
- b. Separación Temporal
- c. Separación Definitiva
- d. Separación Temporal

Para los efectos de valorar la conducta del quejado se tomará en cuenta lo establecido en el artículo 14, 15 y 16 del presente reglamento.

**Artículo 60.- Codificación de las sanciones.-** La determinación de la sanción que el superior está facultado para imponer al subordinado se registrará de acuerdo a las condiciones y límites que fija la respectiva escala general de sanciones a cadetes y alumnos establecida en el Manual de Régimen Interno de las Escuelas o Centros de Formación de la Policía Nacional.

## TÍTULO IV

### EN LAS RELACIONES DE SUJECCIÓN NO REGULADAS POR EL DERECHO LABORAL

**Artículo 61.- Procedimiento.-** De acuerdo al artículo 22 de la Ley, la víctima de hostigamiento sexual en una relación no regulada por el derecho laboral tiene derecho a exigir una indemnización en la vía civil, la misma que se tramitará en proceso sumarísimo, sujetándose a las normas del Código Civil y Procesal Civil vigentes.

Cuando la persona se encuentre bajo un sistema de contratación de Servicios No Personales (SNP) reguladas por normas del Código Civil y sea víctima de un acto de hostigamiento sexual por una persona sujeta al Régimen Laboral Público, el procedimiento se sujetará a lo establecido por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Cuando la persona se encuentre bajo una contratación SNP y sufra un acto de hostigamiento sexual por otra persona bajo su mismo nivel contractual, en la que media una situación de ventaja, poder sobre la persona para ejercer presión y someterla(o) mediante chantaje al hostigamiento sexual, el procedimiento se sujetará a lo establecido por el Régimen Laboral Público, en aplicación del artículo 239 de la Ley N° 27444.

En general se sujetarán al procedimiento de acuerdo al Régimen Laboral del presunto hostigador.

## LIBRO III

### POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

#### SECCIÓN I

#### RESPONSABLES DE LA PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN

**Artículo 62.- Obligación de las entidades involucradas.-** Las Instituciones señaladas en el artículo 2 de la Ley, mantendrán en sus respectivos ámbitos una política interna que prevenga y sancione el hostigamiento sexual, debiendo adoptar medidas a través de directivas, reglamentos internos o documentos de similar naturaleza, bajo responsabilidad.

**Artículo 63.- Responsables de las acciones de la prevención y difusión.-** Estas acciones estarán a cargo de las siguientes áreas:

- a) Tratándose de Centros de Trabajo públicos y privados, será la oficina de

Recursos Humanos de cada Sector o quien haga sus veces.

- b) En el caso de Instituciones Educativas, en sus diversos niveles y modalidades dependientes del Ministerio de Educación, serán las oficinas de personal del organismo central y órganos intermedios en coordinación con las oficinas encargadas de las acciones de tutoría prevención y atención integral.

En el caso de los Centros Universitarios, serán los rectores de cada universidad en forma conjunta con los Decanos de Facultad, supervisados por la Asamblea Nacional de Rectores.

- c) Tratándose de las Instituciones Militares; serán las Direcciones o Comandos de Personal, Direcciones o Comandos de Instrucción y Doctrina, así como a los Directores, Jefes o Comandantes en todos los niveles.
- d) En el caso de la Policía Nacional del Perú, será la Dirección General de la Policía Nacional a través de la Oficina de Telecomunicaciones de la Dirección de Telemática o quien haga sus veces, en coordinación con la Dirección de Instrucción y Doctrina Policial y la Defensoría de la Policía. Tratándose de los órganos no policiales será la Oficina de Comunicación Social del Ministerio del Interior.
- e) Tratándose de trabajadores del hogar y personas que se encuentren comprendidas en el numeral 4) del artículo 2 de la Ley, corresponderá al MIMDES en coordinación con la Dirección General de Promoción de la Mujer la difusión de la Ley y del presente Reglamento.

## SECCIÓN II

### MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN

**Artículo 64.- Medidas de prevención y difusión.-** Las medidas de difusión y prevención a adoptar por cada una de las instituciones que integran el ámbito de aplicación de la Ley incluirán las siguientes acciones, entre otras:

- a) Comunicar a todo el personal de la institución y aquellos que se incorporen a las mismas, sobre la existencia de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, brindando información completa, asequible y comprensible.
- b) Realizar campañas de detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual dentro de la Institución, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras.
- c) Colocar en lugares visibles de la Institución información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.

- d) Realizar de talleres de capacitación y módulos itinerantes que promuevan la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleren o legitimen el hostigamiento sexual.
- e) Coordinar con las entidades gubernamentales y no gubernamentales sobre acciones afirmativas a adoptar con relación a la prevención de la violencia de género y del hostigamiento sexual.

## SECCIÓN III

### CAMPAÑAS DE DIFUSIÓN

**Artículo 65.- De las campañas de difusión.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social y el Ministerio de Educación, serán los encargados de promover conjuntamente campañas de difusión a nivel nacional de la Ley y del Reglamento.

## SECCIÓN IV

### DE LA EVALUACIÓN DEL EFECTO DE LAS POLÍTICAS, SEGUIMIENTO Y MONITOREO DE LOS PROCESOS CLAVES

**Artículo 66.- Del análisis situacional.-** Se partirá de la construcción de una línea de base de la situación de hostigamiento sexual que se hará a través de la cuantificación de la proporción y distribución de este problema en los diferentes ámbitos laborales y educativos del país previstos en la Ley. A partir de ese diagnóstico se valorarán los avances y cambios con una periodicidad bianual. Esta evaluación estará a cargo del área competente de la Presidencia del Consejo de Ministros que será designado para tal fin, utilizando para ello el Sistema Nacional de Encuestas que desarrolla el Instituto Nacional de Estadística e Informática.

**Artículo 67.- Del seguimiento o monitoreo en el ámbito institucional del sector público a nivel nacional.-** El área competente de la Presidencia del Consejo de Ministros establecerá el seguimiento o monitoreo de la aplicación y cumplimiento de la Ley y del presente reglamento, en el ámbito institucional del sector público a nivel nacional y en los ámbitos subnacionales a través de las instancias competentes. Se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Existencia de directivas, documentos de difusión y el nivel de cobertura de difusión de estos instrumentos.
- b) Conocimiento del contenido de la Ley en el conjunto de personas que interactúan dentro de las instituciones públicas.
- c) Confidencialidad de los procedimientos.

- d) Mecanismos y procedimientos para investigación y sanción transparentes y eficaces.

**Artículo 68.- Del seguimiento o monitoreo en el ámbito institucional del sector privado a nivel nacional.-** El seguimiento del cumplimiento de la Ley y del presente reglamento, en las instituciones del ámbito del sector privado laboral a nivel nacional y en los ámbitos subnacionales será a través de las instancias competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Se considera sujeto a monitoreo los instrumentos de política institucional, la receptividad y efectividad de los mismos, para el cumplimiento de la Ley y su reglamento. Se deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Existencia de directivas, planes de difusión, documentos de difusión y el nivel de cobertura de difusión de estos instrumentos.
- b) Conocimiento del contenido de la Ley en el conjunto de personas que interactúan dentro de las instituciones privadas.
- c) Confidencialidad de los procedimientos
- d) Mecanismos y procedimientos para investigación y sanción transparentes y eficaces.
- e) Indemnización de la víctima
- f) Existencia de programas de rehabilitación para la víctima.

**Artículo 69.- Del seguimiento o monitoreo en organizaciones de la sociedad civil.-** El seguimiento o monitoreo del cumplimiento de la Ley y del presente reglamento se llevará a cabo con participación de organizaciones de la sociedad civil, asociaciones y redes de sociales y de vigilancia ciudadana, veedurías a nivel nacional y en los ámbitos subnacionales a través de las instancias competentes del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. Se considera sujeto a monitoreo los instrumentos de política institucional, la receptividad y efectividad de los mismos, para el cumplimiento de la Ley y su reglamento. Tiene en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Existencia de documentos de difusión y la cobertura de difusión de estos instrumentos.
- b) Conocimiento del contenido de la Ley en el conjunto de personas que interactúan dentro de las organizaciones.

## LIBRO IV

### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

**Primera.-** Por Resolución Ministerial, los Sectores podrán aprobar normas específicas y complementarias que requieran para implementar las disposiciones establecidas en la Ley y presente Reglamento.

**Segunda.-** En lo que no esté regulado por el presente reglamento será de aplicación supletoria lo previsto por las normas internas de cada institución contemplada en el ámbito de aplicación de la Ley en cuanto no hubiese incompatibilidad.

**Tercera.-** Se modifica y deroga aquellas disposiciones previstas en las Normas y Procedimientos para la promoción de relaciones interpersonales respetuosas y para la prevención y sanción del acoso sexual en el Sector Interior, Directiva N° 001-2002-IN/DDP-OE-MUJ aprobada por Resolución Ministerial N° 2072-2002-IN/DDP y otras normas de menor rango; en lo que sea incompatible con la presente Ley y Reglamento.

**Cuarta.-** Incluir en el Manual de Régimen Interno de las Escuelas de Formación de la Policía Nacional lo siguiente:

“CLASIFICACION DE FALTAS Y SANCIONES:

- a. Faltas Leves:

Las que se refieren al incumplimiento de las normas que rigen la vida del Cadete o Alumno, lo que da lugar a la aplicación de sanciones leves, según la intensidad de las faltas.

(1) Faltas Contra la Moral Policial

(...)

Faltas contra el Decoro:

(...)

- Incurrir en actos de hostigamiento sexual leve conforme a lo regulado en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942.

(...)

- b. Faltas Graves

Las que afectan la moral, disciplina y prestigio de la Escuela; dan lugar a la aplicación de sanciones graves, de acuerdo a la magnitud de la falta.

(1) Faltas Contra la Moral Policial

(...)

Faltas contra el Decoro:

(...)

- Incurrir en actos de hostigamiento sexual medio conforme a lo regulado en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, N° Ley 27942.  
(...)

c. Faltas Muy Graves

Las que afectan profundamente el prestigio de la Escuela y/o institución, minan la moral y disciplina o afectan el honor. Se sancionan con demérito muy grave, separación temporal o definitiva, según la magnitud de la falta y como resultado del PAD; sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.

(1) Faltas Contra la Moral Policial

Faltas contra el Decoro:

(...)

- Incurrir en actos de hostigamiento sexual grave conforme a lo regulado en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942.  
(...)
- Faltas contra el Espíritu Policial:  
(...)
- Quejar o demandar de mala fe por actos de hostigamiento sexual a otra persona que resulte ser manifiestamente inocente."

**Quinta.-** El presente reglamento modifica los artículos 37 y 57 del D.S. N° 003-82-CCFA referido a la Situación Militar del Personal de Técnicos, Suboficiales y Oficiales de Mar de las Fuerzas Armadas del Perú, en los siguientes términos:

"Artículo 37.- El pase a la situación de disponibilidad por medida disciplinaria, se producirá cuando la conducta del personal afecte el honor, decoro, deberes

militares o por actos de hostigamiento sexual medio, sin perjuicio de la sanción penal que pudiera corresponderle si el hecho que se le imputa está previsto como delito y falta. En todo caso, el personal deberá ser oído y examinadas las pruebas de descargo por la Junta de Investigación.

**Artículo 57.-** El pase a la situación de retiro por medida disciplinaria, se producirá por faltas graves que afecten el buen servicio; por mala conducta del personal que afecte gravemente el honor, el decoro, y deberes militares o por actos de hostigamiento sexual grave.

**Sexta.-** Adiciónese al Artículo 80 del Decreto Supremo N° 004-DE/SG referido a la baja del servicio en el activo acuartelado y no acuartelado, los siguientes:

"Artículo 80.- La baja del servicio en el activo acuartelado y no acuartelado se produce por tiempo cumplida, deserción, medida disciplinaria, pena privativa de libertad impuesta por sentencia judicial consentida o ejecutoriada, incapacidad física o mental que impida cumplir con el servicio, fallecimiento, desaparición judicialmente declarada.

Se entiende que el personal de tropa ha cumplido con el tiempo de servicio en el activo, al término de los 24 meses o cuando el Instituto considere conveniente prescindir de su participación a partir de haber cumplido dos ciclos semestrales. Los actos de hostigamiento sexual serán considerados como faltas por medida disciplinaria." (\*)

**(\*) Confrontar con el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 021-2009-DE-SG, publicado el 14 agosto 2009.**

**Sétima.-** Toda resolución que implique una sanción constituye demérito y deberá ser anotada de oficio en la ficha escalafonaria. Cuando la sanción impuesta sea la de separación definitiva del servicio será remitida a la Presidencia del Consejo de Ministros, conforme lo dispone el artículo 242 de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

**Octava.-** El presente reglamento se aplicará teniendo en cuenta la Ley de Bases de la Descentralización y la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, así como la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

**DECRETO LEGISLATIVO QUE INCORPORA EL DELITO DE ACOSO,  
ACOSO SEXUAL, CHANTAJE SEXUAL Y DIFUSIÓN DE IMÁGENES,  
MATERIALES AUDIOVISUALES O AUDIOS CON CONTENIDO  
SEXUAL AL CÓDIGO PENAL, Y MODIFICA EL PROCEDIMIENTO DE  
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

DECRETO LEGISLATIVO N° 1410

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**POR CUANTO:**

Que, mediante Ley N° 30823, el Congreso de la República ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materia de gestión económica y competitividad, de integridad y lucha contra la corrupción, de prevención y protección de personas en situación de violencia y vulnerabilidad y de modernización de la gestión del Estado, por un plazo de sesenta (60) días calendario;

Que, el literal b) del numeral 4 del artículo 2 del citado dispositivo legal, establece la facultad de legislar para fortalecer el marco jurídico para la prevención y protección de violencia contra la mujer y grupo familiar, así como de víctimas de casos de acoso, acoso en espacios públicos, tentativa de feminicidio, feminicidio, violación sexual y violación sexual de menores de edad y para la sanción efectiva ante la comisión de dichos delitos;

Que, resulta necesario realizar modificaciones al Código Penal para incorporar tipos penales que sancionen los actos de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual; a fin de garantizar una lucha eficaz contra las diversas modalidades de violencia, que afectan principalmente a las mujeres a lo largo de todo su ciclo de vida;

Que, asimismo, es pertinente efectuar modificaciones a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, para brindar una protección integral a las víctimas, de modo que el concepto de hostigamiento, los plazos de investigación y formas de protección garanticen que esta práctica sea disuadida en los centros de trabajo, educativos y, en general, en los espacios donde el hostigamiento puede presentarse producto del ejercicio de relaciones de poder que afectan principalmente a las mujeres;

De conformidad con lo establecido en el literal b) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley N° 30823, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materia de gestión económica y competitividad, de integridad y lucha contra la corrupción, de prevención y protección de personas en situación de violencia y vulnerabilidad y de modernización de la gestión del Estado, y el artículo 104 de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,

Con cargo a dar cuenta al Congreso de la República;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

**DECRETO LEGISLATIVO QUE INCORPORA EL DELITO DE ACOSO, ACOSO  
SEXUAL, CHANTAJE SEXUAL Y DIFUSIÓN DE IMÁGENES, MATERIALES  
AUDIOVISUALES O AUDIOS CON CONTENIDO SEXUAL AL CÓDIGO PENAL, Y  
MODIFICA EL PROCEDIMIENTO DE SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

**Artículo 1. Objeto**

El presente Decreto Legislativo tiene por objeto:

1. Sancionar los actos de acoso, en todas sus modalidades, incluidos el acoso sexual y chantaje sexual; así como la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual, a fin de garantizar una lucha eficaz contra las diversas modalidades de violencia que afectan principalmente a las mujeres a lo largo de todo su ciclo de vida.

2. Modificar la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, para precisar el concepto de hostigamiento sexual y optimizar el procedimiento de sanción de este tipo de actos.

**Artículo 2. Incorporación de los artículos 151-A, 154-B, 176-B y 176-C al Código Penal**

Incorpórense los artículos 151-A, 154-B, 176-B y 176-C al Código Penal, en los siguientes términos:

**“Artículo 151-A.- Acoso**

El que, de forma reiterada, continua o habitual, y por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años, inhabilitación, según corresponda, conforme a los

incisos 10 y 11 del artículo 36, y con sesenta a ciento ochenta días-multa.

La misma pena se aplica al que, por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que altere el normal desarrollo de su vida cotidiana, aun cuando la conducta no hubiera sido reiterada, continua o habitual.

Igual pena se aplica a quien realiza las mismas conductas valiéndose del uso de cualquier tecnología de la información o de la comunicación.

La pena privativa de la libertad será no menor de cuatro ni mayor de siete años, inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 10 y 11 del artículo 36, y de doscientos ochenta a trescientos sesenta y cinco días-multa, si concurre alguna de las circunstancias agravantes:

1. La víctima es menor de edad, es persona adulta mayor, se encuentra en estado de gestación o es persona con discapacidad.

2. La víctima y el agente tienen o han tenido una relación de pareja, son o han sido convivientes o cónyuges, tienen vínculo parental consanguíneo o por afinidad.

3. La víctima habita en el mismo domicilio que el agente o comparten espacios comunes de una misma propiedad.

4. La víctima se encuentre en condición de dependencia o subordinación con respecto al agente.

5. La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima.”

**“Artículo 154-B.- Difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual**

El que, sin autorización, difunde, revela, publica, cede o comercializa imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual de cualquier persona, que obtuvo con su anuencia, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años y con treinta a ciento veinte días-multa.

La pena privativa de libertad será no menor de tres ni mayor de seis años y de ciento ochenta a trescientos sesenta y cinco días-multa, cuando concorra cualquiera de las siguientes circunstancias:

1. Cuando la víctima mantenga o haya mantenido una relación de pareja con el agente, son o han sido convivientes o cónyuges.

2. Cuando para materializar el hecho utilice redes sociales o cualquier otro medio que genere una difusión masiva.”

**“Artículo 176-B.- Acoso sexual**

El que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de tres ni mayor de cinco años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36.

Igual pena se aplica a quien realiza la misma conducta valiéndose del uso de cualquier tecnología de la información o de la comunicación.

La pena privativa de la libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36, si concurre alguna de las circunstancias agravantes:

1. La víctima es persona adulta mayor, se encuentra en estado de gestación o es persona con discapacidad.

2. La víctima y el agente tienen o han tenido una relación de pareja, son o han sido convivientes o cónyuges, tienen vínculo parental hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

3. La víctima habita en el mismo domicilio que el agente o comparten espacios comunes de una misma propiedad.

4. La víctima se encuentra en condición de dependencia o subordinación con respecto al agente.

5. La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima.

6. La víctima tiene entre catorce y menos de dieciocho años.”

**“Artículo 176-C.- Chantaje sexual**

El que amenaza o intimida a una persona, por cualquier medio, incluyendo el uso de tecnologías de la información o comunicación, para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36.

La pena privativa de libertad será no menor de tres ni mayor de cinco años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo

36, si para la ejecución del delito el agente amenaza a la víctima con la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual en los que esta aparece o participa.”

### **Artículo 3. Financiamiento**

La aplicación del presente Decreto Legislativo se financia con cargo al presupuesto institucional de los pliegos involucrados, sin demandar recursos adicionales al Tesoro público.

### **Artículo 4. Refrendo**

El presente Decreto Legislativo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministro de Justicia y Derechos Humanos, el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

## **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL**

### **Única. Reglamentación de la Ley N° 27942**

El Poder Ejecutivo, en un plazo no mayor a sesenta (60) días contados a partir de la vigencia del presente Decreto Legislativo, mediante decreto supremo, aprueba un nuevo Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en atención a las modificaciones efectuadas en la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del presente Decreto Legislativo y otras modificaciones.

## **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS**

### **Primera. Modificación de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual**

Modifícanse los artículos 4, 6, 8, 12, 13, 16 y 22, así como la denominación del Capítulo I del Título II de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, los cuales quedan redactados de la siguiente manera:

#### **“Artículo 4.- Concepto de hostigamiento sexual**

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.

En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.”

### **“Artículo 6.- De las manifestaciones del hostigamiento sexual**

El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- a) 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.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- f) Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4 de la presente Ley.”

### **“Artículo 8.- De las consecuencias del hostigamiento sexual**

8.1 Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, la víctima puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 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. En este supuesto, no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma. Asimismo, la víctima tiene a salvo el derecho de demandar los daños y perjuicios sufridos producto del acto de hostigamiento sexual. Las vías señaladas anteriormente no enervan la posibilidad de que la víctima pueda recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente.

8.2 Independientemente de la categoría o cargo del hostigador, si el empleador o instancia competente omite iniciar la investigación del caso de hostigamiento sexual o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes, la víctima también puede optar por los remedios señalados en el primer párrafo del presente artículo.

8.3 Si el hostigador es un trabajador del régimen laboral privado, puede ser

sancionado, según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido.

8.4 Es nulo el despido o la no renovación del contrato de trabajo a plazo determinado por razones vinculadas a la presentación de una queja de hostigamiento sexual en el trabajo, la interposición de una demanda, denuncia o reclamación por dichos motivos o por la participación en este tipo de procedimientos como testigo en favor de la víctima.”

#### **“Artículo 12.- De la sanción a los funcionarios y servidores públicos**

12.1 Los funcionarios y servidores públicos sujetos al régimen laboral público, que hayan incurrido en actos de hostigamiento sexual serán sancionados, según la gravedad, conforme al literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

12.2 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.

12.3 Lo dispuesto en el numeral 8.4 del artículo 8 es de aplicación a los funcionarios y servidores públicos, con las particularidades del régimen laboral público. El Reglamento dispone las reglas especiales para su aplicación.”

#### **“Artículo 13.- Del procedimiento administrativo disciplinario**

13.1 La determinación de la responsabilidad administrativa del funcionario o servidor público que realiza actos de hostigamiento sexual, se tramita conforme al procedimiento administrativo disciplinario previsto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, independientemente del régimen laboral en el que se encuentre, salvo el caso de los servidores pertenecientes a carreras especiales, a los cuales resultará de aplicación el procedimiento administrativo disciplinario regulado por sus regímenes especiales.

13.2 La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, dicta la medida de protección correspondiente hacia la víctima de hostigamiento en el plazo de tres (3) días hábiles como máximo, desde conocido el hecho. Asimismo, remite el caso a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario dentro de las 24 horas de conocido el hecho.

En caso la Secretaría Técnica tome directamente conocimiento del hecho, debe informar inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, para que adopte las medidas de protección.

13.3 La Secretaría Técnica emite el informe de pre calificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario desde que toma conocimiento del hecho,

bajo responsabilidad.

El procedimiento administrativo disciplinario no podrá extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario.

El incumplimiento de los plazos indicados en el párrafo precedente, implica responsabilidad administrativa pero no la caducidad del procedimiento.

13.4 El Reglamento de la ley dispone las medidas de protección aplicables a las víctimas del hostigamiento sexual en el régimen laboral público.

13.5 En el caso de los regímenes especiales, los procedimientos de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral se adaptan a los plazos señalados en los numerales 13.2 y 13.3 del artículo 13 de la presente ley.

#### **“Artículo 16.- De la aplicación supletoria de las normas aplicables a los regímenes laborales en el sector privado**

En tanto no contravengan las disposiciones del presente capítulo, son de aplicación supletoria a los funcionarios o servidores públicos, las normas contenidas en el Capítulo I del Título II de la presente Ley.”

#### **“Artículo 22.- De la sanción en las relaciones no reguladas por el derecho laboral**

22.1 Si el acto de hostigamiento sexual se presenta en una relación no regulada por el Derecho Laboral, la víctima tiene el derecho al pago de una indemnización por el daño sufrido, la cual se tramita en la vía civil en proceso sumarísimo, salvo el caso de los beneficiarios de modalidades formativas, supuesto en el que se tramita bajo la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

22.2 El empleador del hostigador, en cuyo centro o marco laboral se haya producido el acto de hostigamiento, debe adoptar las medidas de sanción correspondientes, las cuales pueden ser las dispuestas en el numeral 8.3 del artículo 8 de la presente Ley.”

**“TÍTULO II****DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL****Capítulo I****En los regímenes laborales en el sector privado”****Segunda. Modificación del literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057**

Modifícase el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual queda redactado de la siguiente manera:

**“Artículo 85.- 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:

(...)

- k) 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, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima.”

**DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA****Única. Derogación del artículo 5 de la Ley N° 27942**

Derógase el artículo 5 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los once días del mes de setiembre del año dos mil dieciocho.

**MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO**

Presidente de la República

**CÉSAR VILLANUEVA ARÉVALO**

Presidente del Consejo de Ministros

**VICENTE ANTONIO ZEBALLOS SALINAS**

Ministro de Justicia y Derechos Humanos

**ANA MARÍA MENDIETA TREFOGLI**

Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

**CHRISTIAN SÁNCHEZ REYES**

Ministro de Trabajo y Promoción Del Empleo

**LEY PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA  
CONTRA LAS MUJERES Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO  
FAMILIAR**

LEY N° 30364 (\*)

*Parte pertinente*

**(\*) De conformidad con la Octogésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30518, publicada el 02 diciembre 2016, se exonera al Poder Judicial de las medidas de austeridad en materia de personal establecidas en el numeral 8.1 del artículo 8 de la citada Ley para efectuar la contratación de personal jurisdiccional y administrativo necesario para la implementación de la presente Ley, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. La aplicación de lo establecido en la citada disposición se sujeta al presupuesto institucional de este poder del Estado sin demandar recursos adicionales al tesoro público, para lo cual quedan suspendidas las normas que se opongan o limiten la aplicación de esta disposición. La referida disposición entró en vigencia a partir del 1 de enero de 2017.**

CONCORDANCIAS: D.S.N° 009-2016-MIMP (REGLAMENTO)

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**POR CUANTO:**

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS  
MUJERES Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR**

**TÍTULO I**

**DISPOSICIONES SUSTANTIVAS PARA LA PREVENCIÓN, SANCIÓN  
Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LOS**

**INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR**

**CAPÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1. Objeto de la Ley**

La presente Ley tiene por objeto prevenir, erradicar y sancionar toda forma de violencia producida en el ámbito público o privado contra las mujeres por su condición de tales, y contra los integrantes del grupo familiar; en especial, cuando se encuentran en situación de vulnerabilidad, por la edad o situación física como las niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

Para tal efecto, establece mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención y protección de las víctimas así como reparación del daño causado; y dispone la persecución, sanción y reeducación de los agresores sentenciados con el fin de garantizar a las mujeres y al grupo familiar una vida libre de violencia asegurando el ejercicio pleno de sus derechos.

(...)

**CAPÍTULO II**

**DEFINICIÓN Y TIPOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LOS  
INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR**

**Artículo 5. Definición de violencia contra las mujeres**

La violencia contra las mujeres es cualquier acción o conducta que les causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico por su condición de tales, tanto en el ámbito público como en el privado.

Se entiende por violencia contra las mujeres:

- a. La que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer. Comprende, entre otros, violación, maltrato físico o psicológico y abuso sexual.
- b. La que tenga lugar en la comunidad, sea perpetrada por cualquier persona y comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así

como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.

- c. La que sea perpetrada o tolerada por los agentes del Estado, donde quiera que ocurra.

#### **Artículo 6. Definición de violencia contra los integrantes del grupo familiar**

La violencia contra cualquier integrante del grupo familiar es cualquier acción o conducta que le causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico y que se produce en el contexto de una relación de responsabilidad, confianza o poder, de parte de un integrante a otro del grupo familiar.

Se tiene especial consideración con las niñas, niños, adolescentes, adultos mayores y personas con discapacidad.

#### **Artículo 7. Sujetos de protección de la Ley**

Son sujetos de protección de la Ley:

- a. Las mujeres durante todo su ciclo de vida: niña, adolescente, joven, adulta y adulta mayor.
- b. Los miembros del grupo familiar. Entiéndase como tales, a los cónyuges, excónyuges, convivientes, exconvivientes; padrastros, madrastras; o quienes tengan hijas o hijos en común; las y los ascendientes o descendientes por consanguinidad, adopción o por afinidad; parientes colaterales hasta el cuarto grado de consanguinidad o adopción y segundo grado de afinidad; y quienes habiten en el mismo hogar siempre que no medien relaciones contractuales o laborales, al momento de producirse la violencia. (\*)

#### **Artículo 8. Tipos de violencia**

Los tipos de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar son:

- a) Violencia física. Es la acción o conducta, que causa daño a la integridad corporal o a la salud. Se incluye el maltrato por negligencia, descuido o por privación de las necesidades básicas, que hayan ocasionado daño físico o que puedan llegar a ocasionarlo, sin importar el tiempo que se requiera para su recuperación.
- b) Violencia psicológica. Es la acción u omisión, tendiente a controlar o aislar a la persona contra su voluntad, a humillarla, avergonzarla, insultarla, estigmatizarla o estereotiparla, sin importar el tiempo que se requiera para su recuperación.

c) Violencia sexual. Son acciones de naturaleza sexual que se cometen contra una persona sin su consentimiento o bajo coacción. Incluyen actos que no involucran penetración o contacto físico alguno. Asimismo, se consideran tales la exposición a material pornográfico y que vulneran el derecho de las personas a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1323, publicado el 06 de enero de 2017.

- d) Violencia económica o patrimonial. Es la acción u omisión que ocasiona un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de las mujeres por su condición de tales o contra cualquier integrante del grupo familiar, en el marco de relaciones de poder, responsabilidad o confianza, por ejemplo, a través de: (\*)

1. La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes.

2. La pérdida, sustracción, destrucción, retención o apropiación indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales.

3. La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; así como la evasión del cumplimiento de sus obligaciones alimentarias.

4. La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo. (\*)

En los casos en que las mujeres víctimas de violencia tengan hijos/as y estos/as vivan con ellas, la limitación de los recursos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna, así como la evasión de sus obligaciones alimentarias por parte de la pareja, se considerará como una forma de violencia económica o patrimonial contra la mujer y los/las hijos/as. (\*)

(\*) Extremo incorporado por el artículo 1 de la Ley N° 30862, publicada el 25 de octubre de 2018.

(...)

#### **Artículo 11. Derechos laborales**

El trabajador o trabajadora que es víctima de la violencia a que se refiere la presente Ley tiene los siguientes derechos:

- a. A no sufrir despido por causas relacionadas a dichos actos de violencia.
- b. Al cambio de lugar de trabajo en tanto sea posible y sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría. Lo mismo se aplica para el horario

de trabajo, en lo pertinente.

- c. A la justificación de las inasistencias y tardanzas al centro de trabajo derivadas de dichos actos de violencia. Estas inasistencias no pueden exceder de cinco días laborables en un período de treinta días calendario o más de quince días laborables en un período de ciento ochenta días calendario. Para tal efecto, se consideran documentos justificatorios la denuncia que presente ante la dependencia policial o ante el Ministerio Público.
- d. A la suspensión de la relación laboral. El juez a cargo del proceso puede, a pedido de la víctima y atendiendo a la gravedad de la situación, conceder hasta un máximo de cinco meses consecutivos de suspensión de la relación laboral sin goce de remuneraciones.

La reincorporación del trabajador o trabajadora a su centro de trabajo debe realizarse en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión de la relación laboral.

(...)

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los seis días del mes de noviembre de dos mil quince.

**LUIS IBERICO NÚÑEZ**

Presidente del Congreso de la República

**NATALIE CONDORI JAHUIRA**

Primera Vicepresidenta del Congreso de la República

**AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**POR TANTO:**

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintidós días del mes de noviembre del año dos mil quince.

**OLLANTA HUMALA TASSO**

Presidente de la República

**PEDRO CATERIANO BELLIDO**

Presidente del Consejo de Ministros



# DERECHO COLECTIVO

**APRUEBAN TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE  
RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO  
DECRETO SUPREMO Nº 010-2003-TR**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Decreto Ley Nº 25593, se dictó la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la cual regula la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, derechos consagrados en el artículo 28 de la Constitución Política del Estado;

Que, mediante Ley Nº 27912, se han modificado diversos artículos del Decreto Ley Nº 25993 - Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, facultándose al Poder Ejecutivo a publicar a través de Decreto Supremo, el Texto Único Ordenado correspondiente;

Que, es necesario contar con un único texto que contenga de modo integral la regulación referida a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo;

De conformidad con el artículo 118 inciso 8, de la Constitución Política del Perú, y el artículo 3 inciso 2 del Decreto Legislativo Nº 560;

**DECRETA:**

**Artículo 1.-** Aprobar el TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, que consta de cinco (5) Títulos, ochentiséis (86) artículos y tres (3) Disposiciones Transitorias y Finales.

**Artículo 2.-** El presente Decreto Supremo entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, sin perjuicio de la vigencia que corresponde a los textos legales objeto de reordenamiento.

**Artículo 3.-** El presente Decreto Supremo será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima a los treinta días del mes de setiembre del año dos mil tres.

**ALEJANDRO TOLEDO**

Presidente Constitucional de la República

**BEATRIZ MERINO LUCERO**

Presidenta del Consejo de Ministros

**JESÚS ALVARADO HIDALGO**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

**TÍTULO I**

**DEL CAMPO DE APLICACIÓN**

**Artículo 1.-** La presente norma se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicios para empleadores privados.

Los trabajadores de entidades del Estado y de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, sujetos al régimen de la actividad privada, quedan comprendidos en las normas contenidas en el presente Texto Único Ordenado en cuanto estas últimas no se opongan a normas específicas que limiten los beneficios en él previstos.

**TÍTULO II**

**DE LA LIBERTAD SINDICAL**

**Artículo 2.-** El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.

**Artículo 3.-** La afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedírsele hacerlo.

**Artículo 4.-** El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores,

y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen.

**Artículo 5.-** Los sindicatos pueden ser:

- a) De empresa, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para un mismo empleador.
- b) De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad.
- c) De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad.
- d) De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de trabajadores no alcance el mínimo legal necesario para constituir sindicatos de otro tipo.

**Artículo 6.-** Las organizaciones de trabajadores no dependientes de una relación de trabajo se regirán por lo dispuesto en la presente norma, en lo que les sea aplicable.

**Artículo 7.-** Los sindicatos se pueden organizar con alcance local, regional o nacional. En tales casos, para el cumplimiento de sus fines al interior de la empresa, podrán constituir una "sección sindical".

**Artículo 8.-** Son fines y funciones de las organizaciones sindicales:

- a) Representar el conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva.
- b) Celebrar convenciones colectivas de trabajo, exigir su cumplimiento y ejercer los derechos y acciones que de tales convenciones se originen.
- c) Representar o defender a sus miembros en las controversias o reclamaciones de carácter individual, salvo que el trabajador accione directamente en forma voluntaria o por mandato de la ley, caso en el cual el sindicato podrá actuar en calidad de asesor.
- d) Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas, fondos y, en general, organismos de auxilio y promoción social de sus miembros.
- e) Promover el mejoramiento cultural, la educación general, técnica y gremial de sus miembros.

- f) En general, todos los que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes.

**Artículo 9.-** En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados.

De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos.

En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados.

**Artículo 10.-** Son obligaciones de las organizaciones sindicales:

- a) Observar estrictamente sus normas institucionales con sujeción a las leyes y normas que las regulan.
- b) Llevar libros de actas, de registro de afiliación y de contabilidad debidamente sellados por la Autoridad de Trabajo.
- c) Asentar en el libro de actas las correspondientes asambleas y sesiones de la junta directiva así como los acuerdos referentes a la misma y demás decisiones de interés general.
- d) Comunicar a la Autoridad de Trabajo la reforma de sus estatutos, acompañando copia auténtica del nuevo texto y, asimismo a aquélla y al empleador, la nómina de junta directiva y los cambios que en ellas se produzcan dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.
- e) Otorgar a sus dirigentes la credencial que los acredite como tales.
- f) Las demás que señalen las leyes y normas que las regulan

**Artículo 11.-** Las organizaciones sindicales están impedidas de:

- a) Dedicarse institucionalmente de manera exclusiva a asuntos de política partidaria, sin menoscabo de las libertades que la Constitución Política y los Convenios Internacionales de la OIT ratificados por el Perú les reconocen.
- b) Coaccionar directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar o retirarse de la organización sindical, salvo los casos de expulsión por causales

previstas en el estatuto, debidamente comprobadas.

- c) Aplicar fondos o bienes sociales a fines diversos de los que constituyen el objeto de la organización sindical o que no hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista por la ley o por el estatuto.
- d) Distribuir directa o indirectamente rentas o bienes del patrimonio sindical.
- e) Realizar o estimular actividades contrarias a la ley o al orden público.

**Artículo 12.-** Para ser miembro de un sindicato se requiere:

- a) Ser trabajador de la empresa, actividad, profesión u oficio que corresponda según el tipo de sindicato.
- b) No formar parte del personal de dirección o desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto expresamente lo admita.
- c) No estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito.

Los trabajadores podrán afiliarse a un sindicato durante el período de prueba, sin menoscabo de los derechos y obligaciones que durante dicho período les corresponde ejercer a las partes respecto a la relación laboral.

**Artículo 13.-** La calidad de miembros de un sindicato es inherente a la persona y no podrá ser transferida, transmitida ni delegada por ningún motivo.

**Artículo 14.-** Para constituirse y subsistir los sindicatos deberán afiliar por lo menos a veinte (20) trabajadores tratándose de sindicatos de empresa; o a cincuenta (50) trabajadores tratándose de sindicatos de otra naturaleza.

**Artículo 15.-** En las empresas cuyo número de trabajadores no alcance al requerido para constituir un sindicato, podrán elegir a dos (2) delegados que los representen ante su empleador y ante la Autoridad de Trabajo.

La elección de los delegados debe ser comunicada a la Autoridad de Trabajo y al empleador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

**Artículo 16.-** La constitución de un sindicato se hará en asamblea y en ella se aprobará el estatuto eligiéndose a la junta directiva, todo lo cual se hará constar en acta, refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad con indicación del lugar, fecha y nómina de asistentes.

**Artículo 17.-** El sindicato debe inscribirse en el registro correspondiente a cargo de la Autoridad de Trabajo. El registro es un acto formal, no constitutivo, y no puede ser denegado salvo cuando no se cumpla con los requisitos establecidos

por la presente norma.

**Artículo 18.-** El registro de un sindicato le confiere personería gremial para los efectos previstos por la ley, así como para ser considerado en la conformación de organismos de carácter nacional e internacional.

**Artículo 19.-** Los sindicatos, cumplido el trámite de registro, podrán por este solo mérito inscribirse en el registro de asociaciones para efectos civiles.

**Artículo 20.-** La cancelación del registro por la Autoridad de Trabajo se efectuará sólo después de la disolución del sindicato, la misma que se producirá por las causales siguientes:

- a) Por acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros.
- b) Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en el estatuto para ese efecto.
- c) Por pérdida de los requisitos constitutivos.

En los casos contemplados en los literales a) y b), la disolución se produce de pleno derecho y no requiere de declaración judicial previa.

En el caso del literal c) la persona que acredite legítimo interés económico o moral solicitará al Juez de Trabajo competente la disolución del sindicato, el que previa verificación, resolverá la solicitud mediante el proceso sumarísimo en concordancia al literal e), numeral 3 del artículo 4 de la Ley N° 26636 - Ley Procesal del Trabajo.

Por el solo mérito de la sentencia consentida o ejecutoriada que disponga la disolución del sindicato, se efectuará la cancelación del registro.

**Artículo 21.-** La asamblea es el órgano máximo del sindicato. En los sindicatos de empresa está constituida directamente por sus miembros. En los demás, así como en aquellos cuyos miembros laboran en localidades distintas, puede conformarse por intermedio de delegados cuyas facultades de decisión serán otorgadas de antemano o ratificadas posteriormente por las bases.

Los delegados deberán pertenecer a la unidad productiva que representan.

**Artículo 22.-** Son atribuciones de la asamblea general:

- a) Elegir a la junta directiva.
- b) Modificar el estatuto.
- c) Acordar la fusión o absorción con otras organizaciones sindicales similares,

o su disolución.

- d) Acordar la afiliación o desafiación a federaciones y confederaciones, y a organizaciones sindicales de nivel internacional.
- e) Acordar la enajenación directa o indirecta de bienes del patrimonio sindical.
- f) Decidir sobre la expulsión de cualquier afiliado o la imposición de sanciones disciplinarias.
- g) Cualesquiera otras que señalen las normas legales o el estatuto.

**Artículo 23.-** La junta directiva tiene la representación legal del sindicato y estará constituida en la forma y con las atribuciones que determine el estatuto.

**Artículo 24.-** Para ser miembro de la junta directiva se requiere ser trabajador de la empresa. Este requisito no se exigirá para el caso de federaciones y confederaciones.

**Artículo 25.-** Todo miembro de un sindicato puede renunciar en cualquier momento, sin perjuicio de la obligación de pagar las cuotas vencidas y rendir cuentas si manejó fondos sindicales. La renuncia surte sus efectos, sin necesidad de aceptación, desde el momento en que es presentada.

La renuncia debe ser comunicada al empleador dentro de los cinco (5) días hábiles de formulada.

**Artículo 26.-** El sindicato tiene autonomía para fijar en su estatuto la forma de separación temporal y expulsión de sus miembros. En este último caso, la decisión debe ser adoptada por la mayoría absoluta de sus miembros hábiles.

La expulsión deberá ser comunicada al empleador dentro de los cinco (5) días hábiles de efectuada.

**Artículo 27.-** El patrimonio del sindicato está constituido:

- a) Por las cuotas de sus miembros y otras contribuciones obligatorias, cuyo monto y exigibilidad deben fijarse en el estatuto.
- b) Por las contribuciones voluntarias de sus miembros o de terceros.
- c) Por los demás bienes que adquiera a título gratuito u oneroso.

**Artículo 28.-** 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 29.-** La retención de las cuotas sindicales a un trabajador cesará a partir del momento en que éste o el sindicato comunique por escrito al empleador la renuncia o expulsión.

**Artículo 30.-** El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación.

No es exigible el requisito de aceptación del trabajador cuando su traslado no le impida desempeñar el cargo de dirigente sindical.

**Artículo 31.-** Están amparados por el fuero sindical:

- a) Los miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (3) meses después.
  - b) Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales. En el marco de la negociación colectiva se podrá ampliar el ámbito de protección del fuero sindical. -
- El estatuto señalará qué cargos comprende la protección.
- c) Los delegados a que se refiere el artículo 15 y los representantes a que se refiere el artículo 47 de la presente norma.
  - d) Los candidatos a dirigentes o delegados, treinta (30) días calendario antes de la realización del proceso electoral y hasta treinta (30) días calendario después de concluido éste.
  - e) Los miembros de la comisión negociadora de un pliego petitorio, hasta tres (3) meses después de concluido el procedimiento respectivo.

Las partes podrán establecer en la convención colectiva el número de dirigentes amparados. A falta de acuerdo los dirigentes amparados en sindicatos de primer grado, no excederán de tres (3) dirigentes si el sindicato tiene hasta cincuenta (50) afiliados, agregándose un (1) dirigente por cada cincuenta (50) afiliados adicionales, hasta un máximo de doce (12) dirigentes. En las federaciones dos (2) dirigentes multiplicados por el número de sindicatos afiliados, no pudiendo sobrepasar en cualquier caso de quince (15) dirigentes ni comprender más de un (1) dirigente por empresa. En la Confederación hasta dos (2) dirigentes multiplicados por el número de federaciones afiliadas, no pudiendo sobrepasar en cualquier

caso de veinte (20), ni comprender más de un (1) dirigente por empresa.

Mediante convención colectiva se podrá fijar un número mayor de dirigentes amparados por el fuero sindical.

No podrá establecerse ni modificarse el número de dirigentes amparados por el fuero sindical por acto o norma administrativa.

**Artículo 32.-** La convención colectiva contendrá las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias.

A falta de convención, el empleador sólo está obligado a conceder permiso para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes que el Reglamento señale, hasta un límite de treinta (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.

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.

**Artículo 33.-** La disolución de un sindicato se produce por fusión o absorción; por acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros adoptados en asamblea general o fuera de ella, acreditado con las correspondientes firmas; por cumplirse cualesquiera de los eventos previstos en el estatuto para este efecto; o por resolución en última instancia de la Corte Suprema. En este último caso, las causales serán las señaladas para una asociación y el procedimiento será el establecido por el artículo 96 del Código Civil.

Igualmente, puede solicitar la disolución la parte que acredite tener legítimo interés económico o moral, en cuyo caso podrá requerir al Ministerio Público para que solicite ante el Poder Judicial la disolución del sindicato, siguiendo el trámite previsto en el artículo 96 del Código Civil, en lo que fuere aplicable. Por el sólo mérito de la sentencia consentida o ejecutoriada que disponga la disolución del sindicato, la Autoridad de Trabajo efectuará la cancelación del registro sindical.

Tratándose de un sindicato de empresa, la disolución se producirá, además, por liquidación de la empresa a que pertenece. En este caso la disolución opera de pleno derecho.

**Artículo 34.-** El patrimonio sindical que quedare, una vez realizados los activos y pagados los pasivos, será adjudicado por el liquidador a la organización

sindical que el estatuto o la asamblea general designe para tal efecto. A falta de tal designación se adjudicará a la Beneficencia Pública del domicilio del sindicato o a una institución u organización de utilidad social oficialmente reconocida.

**Artículo 35.-** Los sindicatos de base podrán constituir o integrar organismos de grado superior, sin que pueda impedirse u obstaculizarse tal derecho.

**Artículo 36.-** Para constituir una federación se requiere la unión de no menos de dos (2) sindicatos registrados de la misma actividad o clase.

Para constituir una confederación se requiere la unión de no menos de dos (2) federaciones registradas.

**Artículo 37.-** Los sindicatos y federaciones podrán retirarse de las respectivas organizaciones de grado superior en cualquier momento, aunque exista pacto en contrario.

**Artículo 38.-** Las federaciones y confederaciones se rigen por todo lo dispuesto para los sindicatos, en lo que les sea aplicable.

**Artículo 39.-** La cancelación del registro, la disolución o la liquidación de una federación o confederación no afecta la subsistencia de las organizaciones de grado inferior que la conforman.

**Artículo 40.-** Para la constitución de sindicatos de empleadores se requiere de un mínimo de cinco (5) de la misma actividad, igual número de sindicatos para constituir una federación, y de federaciones para una confederación.

Se les aplican las normas del presente Texto Único Ordenado, en lo que fuere pertinente.

### TÍTULO III

#### DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**Artículo 41.-** Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores.

Sólo estarán obligadas a negociar colectivamente las empresas que hubieren cumplido por lo menos un (1) año de funcionamiento.

**Artículo 42.-** La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

**Artículo 43.-** La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes:

- a) Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador.
- b) Rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior; o, si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción.
- c) Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año.
- d) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, 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.
- e) Continúa en vigencia, hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares.
- f) Debe formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a la Autoridad de Trabajo con el objeto de su registro y archivo.

**Artículo 44.-** La convención colectiva tendrá aplicación dentro del ámbito que las partes acuerden, que podrá ser:

- a) De la empresa, cuando se aplique a todos los trabajadores de una empresa, o a los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquella.
- b) De una rama de actividad, cuando comprenda a todos los trabajadores de una misma actividad económica, o a parte determinada de ella.
- c) De un gremio, cuando se aplique a todos los trabajadores que desempeñen

una misma profesión, oficio o especialidad en distintas empresas.

**Artículo 45.-** Si no existe previamente una convención colectiva en cualquier nivel de los señalados en el artículo anterior, 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.

De existir convención en algún nivel, para entablar otra en un nivel distinto, con carácter sustitutorio o complementario, es requisito indispensable el acuerdo de partes, no pudiendo establecerse por acto administrativo ni por laudo arbitral.

Las convenciones de distinto nivel acordadas por las partes deberán articularse para definir las materias que serán tratadas en cada una. En caso de conflicto se aplicará la convención más favorable, confrontadas en su integridad.

Podrán negociarse a nivel de empresa las materias no tratadas en una convención a nivel superior, que la reglamenten o que se refieran a condiciones de trabajo propias y exclusivas de la empresa.

**Artículo 46.-** Para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas.

En caso no se cumplan los requisitos de mayoría señalados en el párrafo anterior, el producto de la negociación colectiva, sea convenio o laudo arbitral, o excepcional por resolución administrativa, tiene una eficacia limitada a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales correspondientes. De existir un nivel de negociación en determinada rama de actividad ésta mantendrá su vigencia.

**Artículo 47.-** Tendrán capacidad para negociar colectivamente en representación de los trabajadores:

- a) En las convenciones colectivas de empresa, el sindicato respectivo o, a falta de este, los representantes expresamente elegidos por la mayoría absoluta de trabajadores.
- b) En las convenciones por rama de actividad o gremio, la organización sindical o conjunto de ellas de la rama o gremio correspondiente.

La representación de los trabajadores en todo ámbito de negociación estará a cargo de una comisión constituida por no menos de tres (3) ni más de doce (12) miembros plenos, cuyo número se regulará en atención al ámbito de aplicación

de la convención y en proporción al número de trabajadores comprendidos. En los casos que corresponda, la comisión incluye a los dos (2) delegados previstos por el artículo 15 de la presente norma.

**Artículo 48.-** La representación de los empleadores estará a cargo:

- a) En las convenciones de empresa, del propio empresario o las personas que él designe.
- b) En las convenciones por rama de actividad o de gremio, de la organización representativa de los empleadores en la respectiva actividad económica y, de no existir ésta, de los representantes de los empleadores comprendidos.

La comisión designada por los empleadores no podrá ser superior en número a la que corresponde a los trabajadores.

**Artículo 49.-** La designación de los representantes de los trabajadores constará en el pliego que presenten conforme al artículo 51; la de los empleadores, en cualquiera de las formas admitidas para el otorgamiento de poderes.

En ambos casos deberán estipularse expresamente las facultades de participar en la negociación y conciliación, practicar todos los actos procesales propios de éstas, suscribir cualquier acuerdo y llegado el caso, la convención colectiva de trabajo. No es admisible la impugnación de un acuerdo por exceso en el uso de las atribuciones otorgadas, salvo que se demuestre la mala fe.

Todos los miembros de la comisión gozan del amparo reconocido por las disposiciones legales vigentes a los dirigentes sindicales, desde el inicio de la negociación y hasta tres meses (3) de concluida ésta.

**Artículo 50.-** Las partes podrán ser asesoradas en cualquier etapa del proceso por abogados y otros profesionales debidamente colegiados, así como por dirigentes de organizaciones de nivel superior a las que se encuentren afiliadas.

Los asesores deberán limitar su intervención a la esfera de su actividad profesional y en ningún caso sustituir a las partes en la negociación ni en la toma de decisiones.

**Artículo 51.-** La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego que debe contener un proyecto de convención colectiva, con lo siguiente:

- a) 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.

- b) La nómina de los integrantes de la comisión negociadora con los requisitos establecidos por el artículo 49.
- c) Nombre o denominación social y domicilio de cada una de las empresas u organizaciones de empleadores comprendidas.
- d) Las peticiones que se formulan sobre remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad y demás que se planteen, las que deberán tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención.
- e) Firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea, o de los representantes acreditados, de no haber sindicato.

**Artículo 52.-** El pliego debe ser presentado no antes de sesenta (60) ni después de treinta (30) días calendario anteriores a la fecha de caducidad de la convención vigente. En caso de presentación posterior al plazo señalado, la vigencia a que se refiere el inciso b) del artículo 43 será postergada en forma directamente proporcional al retardo.

**Artículo 53.-** El pliego se presenta directamente a la empresa, remitiéndose copia del mismo a la Autoridad de Trabajo.

En caso de que aquella se negara a recibirlo, la entrega se hará a través de la Autoridad de Trabajo, teniéndose como fecha de presentación la de ingreso por mesa de partes.

En las convenciones por rama de actividad o gremio, la entrega se hará siempre por intermedio de la Autoridad de Trabajo.

**Artículo 54.-** Es obligatoria la recepción del pliego, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable.

Las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraria, sin menoscabo del derecho de huelga legítimamente ejercitado.

**Artículo 55.-** A petición de los representantes de los trabajadores, los empleadores deberán proporcionar la información necesaria sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, en la medida en que la entrega de tal información no sea perjudicial para ésta.

La información que ha de proporcionarse será determinada de común acuerdo entre las partes. De no haber acuerdo, la Autoridad de Trabajo precisará

la información básica que deba ser facilitada para el mejor resultado de las negociaciones.

Los trabajadores, sus representantes y asesores deberán guardar reserva absoluta sobre la información recibida, bajo apercibimiento de suspensión del derecho de información, sin perjuicio de las medidas disciplinarias y acciones legales a que hubiere lugar.

**Artículo 56.-** En el curso del procedimiento, a petición de una de las partes o de oficio, la "Autoridad Administrativa de Trabajo, de ámbito nacional o regional, según corresponda. (\*), practicará la valorización de las peticiones de los trabajadores y examinará la situación económico - financiera de las empresas y su capacidad para atender dichas peticiones, teniendo en cuenta los niveles existentes en empresas similares, en la misma actividad económica o en la misma región.

Asimismo estudiará, en general, los hechos y circunstancias implícitos en la negociación.

La Autoridad Administrativa de Trabajo podrá contar con el asesoramiento del Ministerio de Economía y Finanzas, la "Superintendencia del Mercado de Valores (SMV)" y de otras instituciones cuando la naturaleza o importancia del caso lo requiera. (\*\*)

El dictamen correspondiente, debidamente fundamentado y emitido sobre la base de la documentación que obligatoriamente presentarán las empresas y de las investigaciones que se practiquen será puesto en conocimiento de las partes para que puedan formular su observación.

*(\*) Párrafo conforme a la modificación establecida por el literal a) del Artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1451, publicado el 16 de septiembre de 2018.*

*(\*\*) Párrafo conforme a la modificación establecida por el literal b) del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1451, publicado el 16 de septiembre de 2018.*

**Artículo 57.-** La negociación colectiva se realizará en los plazos y oportunidades que las partes acuerden, dentro o fuera de la jornada laboral, y debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendario de presentado el pliego.

El empleador o empleadores podrán proponer cláusulas nuevas o sustitutorias de las establecidas en convenciones anteriores.

Sólo es obligatorio levantar actas para consignar los acuerdos adoptados en cada reunión, siendo facultad de las partes dejar constancia de los pedidos u ofertas por ellas formulados.

**Artículo 58.-** Las partes informarán a la Autoridad de Trabajo de la terminación de la negociación, pudiendo simultáneamente solicitar el inicio de

un procedimiento de conciliación.

Si ninguna de las partes lo solicitara, la Autoridad de Trabajo podrá iniciar dicho procedimiento de oficio, si lo estimare necesario o conveniente, en atención a las características del caso.

**Artículo 59.-** La función conciliatoria estará a cargo de un cuerpo técnico especializado y calificado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, pudiendo las partes, sin embargo, si así lo acuerdan, encomendársela a personas privadas, caso en el cual deberán remitir a la Autoridad de Trabajo copia de las actas que se levanten.

En uno y otro caso, el procedimiento de conciliación deberá caracterizarse por la flexibilidad y la simplicidad en su desarrollo, debiendo el conciliador desempeñar un papel activo en la promoción del avenimiento entre las partes. Si éstas lo autorizan, el conciliador podrá actuar como mediador, a cuyo efecto, en el momento que lo considere oportuno, presentará una o más propuestas de solución que las partes pueden aceptar o rechazar.

Se realizarán tantas reuniones de conciliación como sean necesarias.

**Artículo 60.-** Las partes conservan en el curso de todo el procedimiento el derecho de reunirse, por propia iniciativa, o a indicación de la Autoridad de Trabajo, y de acordar lo que estimen adecuado. Asimismo, podrán recurrir a cualquier medio válido para la solución pacífica de la controversia.

**Artículo 61.-** Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje.

**Artículo 62.-** En el caso del artículo anterior, los trabajadores pueden alternativamente, declarar la huelga conforme a las reglas del artículo 73. Durante el desarrollo de la huelga, las partes o la Autoridad de Trabajo podrán designar un mediador.

La propuesta final que éste formule deberá ponerse en conocimiento de las partes.

Las fórmulas de mediación, en caso de no ser aceptadas por las partes, no comprometerán las decisiones arbitrales ulteriores.

**Artículo 63.-** Durante el desarrollo de la huelga los trabajadores podrán, asimismo, proponer el sometimiento del diferendo a arbitraje, en cuyo caso se requerirá de la aceptación del empleador.

**Artículo 64.-** El arbitraje puede estar a cargo de un árbitro unipersonal,

un tribunal ad - hoc, una institución representativa, la propia Autoridad de Trabajo, o cualquier otra modalidad que las partes específicamente acuerden, lo que constará en el acta de compromiso arbitral. Si no hubiere acuerdo sobre el órgano arbitral se constituirá de oficio un tribunal tripartito integrado por un árbitro que deberá designar cada parte y un presidente designado por ambos árbitros o, a falta de acuerdo, por la Autoridad de Trabajo.

En ningún caso podrán ser árbitros los abogados, asesores, representantes, apoderados o, en general, las personas que tengan relación con las partes o interés, directo o indirecto, en el resultado.

Las normas procesales serán idénticas para toda forma de arbitraje y estarán regidas por los principios de oralidad, sencillez, celeridad, intermediación y lealtad.

Si el empleador es una empresa comprendida en el ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, o se trata de una entidad del Estado cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, el Reglamento de la presente norma establecerá la forma en que se designará, a falta de acuerdo entre las partes, al presidente del tribunal arbitral. En ningún caso podrá recaer tal designación en la Autoridad de Trabajo.

**Artículo 65.-** El laudo no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra.

El laudo recogerá en su integridad la propuesta final de una de las partes. Sin embargo, por su naturaleza de fallo de equidad, podrá atenuar posiciones extremas.

Para la decisión deberán tenerse presente las conclusiones del dictamen a que se refiere el artículo 56.

**Artículo 66.-** El laudo, cualquiera sea la modalidad del órgano arbitral, es inapelable y tiene carácter imperativo para ambas partes.

Es susceptible de impugnación ante la Sala Laboral de la Corte Superior, en los casos siguientes:

- a) Por razón de nulidad.
- b) Por establecer menores derechos a los contemplados por la ley en favor de los trabajadores.

La interposición de la acción impugnatoria no impide ni posterga la ejecución del laudo arbitral, salvo resolución contraria de la autoridad judicial competente.

**Artículo 67.- (\*)**

(\*) Artículo derogado por el artículo 4 de la Ley N° 27912 de fecha 08 de enero de 2003

**Artículo 68.-** Cuando una huelga se prolongue excesivamente en el tiempo, comprometiendo gravemente a una empresa o sector productivo, o derive en actos de violencia, o de cualquier manera, asuma características graves por su magnitud o consecuencias, la autoridad administrativa promoverá el arreglo directo u otras formas de solución pacífica del conflicto. De fracasar ésta, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resolverá en forma definitiva.

**Artículo 69.-** Es causal válida para la suspensión de la negociación en cualquiera de sus etapas, e impedimento para el arbitraje, la realización de los actos señalados en el artículo 81 o el uso de violencia sobre personas o cosas. Adolece de nulidad insalvable el acuerdo de partes o el laudo, celebrado o dictado, según el caso, bajo presión derivada de tales hechos.

**Artículo 70.-** Los acuerdos adoptados en conciliación o mediación, los laudos arbitrales y las resoluciones de la Autoridad de Trabajo tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa.

**Artículo 71.-** Quedan reguladas por la presente norma, en lo que les resulte aplicable las negociaciones que se realizan a través de comisiones paritarias, multipartitas y demás casos especiales.

#### TÍTULO IV

#### DE LA HUELGA

**Artículo 72.-** Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo. Su ejercicio se regula por el presente Texto Único Ordenado y demás normas complementarias y conexas.

**Artículo 73.-** Para la declaración de huelga se requiere:

- a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos.
- b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso 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 éste, por el Juez de Paz de la localidad.

Tratándose de sindicatos de actividad o gremio cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases.

- c) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación.
- d) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.

**Artículo 74.-** Dentro de los tres (3) días útiles de recibida la comunicación, la Autoridad de Trabajo deberá pronunciarse por su improcedencia si no cumple con los requisitos del artículo anterior.

La resolución es apelable dentro del tercer día de notificada a la parte. La resolución de segunda instancia deberá ser pronunciada dentro de los dos (2) días siguientes, bajo responsabilidad.

**Artículo 75.-** El ejercicio del derecho de huelga supone haber agotado previamente la negociación directa entre las partes respecto de la materia controvertida.

**Artículo 76.-** La huelga puede comprender a una empresa, a uno o a varios de sus establecimientos, a una rama de actividad o a un gremio, y ser declarada por un tiempo determinado o indefinido; si no se indica previamente su duración, se entenderá que se declara por tiempo indefinido.

**Artículo 77.-** La huelga declarada observando lo establecido en el artículo 73, produce los siguientes efectos:

- a) Determina la abstención total de las actividades de los trabajadores en ella comprendidos, con excepción del personal de dirección o de confianza y del personal comprendido en el artículo 78.
- b) Suspense todos los efectos de los contratos individuales de trabajo, inclusive la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral.
- c) Impide retirar del centro de trabajo las maquinarias, materias primas u otros bienes, salvo circunstancias excepcionales con conocimiento previo de la Autoridad de Trabajo.
- d) No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la compensación por tiempo de servicios.

**Artículo 78.-** Se exceptúa de la suspensión de actividades a aquellas

labores indispensables para la empresa cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga.

**Artículo 79.-** La huelga debe desarrollarse necesariamente en forma pacífica, sin recurrir a ningún tipo de violencia sobre personas o bienes.

**Artículo 80.-** Cuando lo solicite por lo menos la quinta parte de los trabajadores afectados, la continuación de la huelga requerirá de ratificación.

La consulta se sujetará a los mismos requisitos que la declaratoria de huelga.

**Artículo 81.-** No están amparadas por la presente norma las modalidades irregulares, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo.

**Artículo 82.-** Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan.

Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos. La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga. Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a Ley. Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo.

**Artículo 83.-** Son servicios públicos esenciales:

- a) Los sanitarios y de salubridad.
- b) Los de limpieza y saneamiento.
- c) Los de electricidad, agua y desagüe, gas y combustible.

- d) Los de sepelio, y los de inhumaciones y necropsias.
- e) Los de establecimientos penales.
- f) Los de comunicaciones y telecomunicaciones.
- g) Los de transporte.
- h) Los de naturaleza estratégica o que se vinculen con la defensa o seguridad nacional.
- i) Los de administración de justicia por declaración de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- j) Otros que sean determinados por Ley.

**Artículo 84.-** La huelga será declarada ilegal:

- a) Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente.
- b) Por haberse producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas.
- c) Por incurrirse en alguna de las modalidades previstas en el artículo 81.
- d) Por no cumplir los trabajadores con lo dispuesto en el artículo 78 o en el artículo 82.
- e) Por no ser levantada después de notificado el laudo o resolución definitiva que ponga término a la controversia.

La resolución será emitida, de oficio o a pedido de parte, dentro de los dos (2) días de producidos los hechos y podrá ser apelada. La resolución de segunda instancia deberá ser emitida dentro del plazo máximo de dos (2) días.

**Artículo 85.-** La huelga termina:

- a) Por acuerdo de las partes en conflicto.
- b) Por decisión de los trabajadores.
- c) Por resolución suprema en el caso previsto en el artículo 68
- d) Por ser declarada ilegal.

**Artículo 86.-** La huelga de los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se sujetará a las normas contenidas en el presente Título en cuanto le

sean aplicables.

La declaración de ilegalidad de la huelga será efectuada por el Sector correspondiente.

## TÍTULO V

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

**Primera.-** Cuando en la presente norma se haga mención a empresa, se tendrá para todo efecto como referido a empleador, cualquiera sea su forma jurídica, modalidad, fines, etc.

**Segunda.-** De conformidad con el artículo I del título preliminar del Código Civil, al regularse mediante el presente Texto Único Ordenado íntegramente las materias sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Huelga, quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan o sean incompatibles con la presente norma.

**Tercera.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, queda encargado de elaborar el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que consolide las normas reglamentarias sobre la materia.

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

DECRETO SUPREMO Nº 011-92-TR

### EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

#### CONSIDERANDO:

Que, por Decreto Ley Nº 25593 se ha dictado la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que regula la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga;

Que, la Sexta Disposición Transitoria y Final del referido Decreto Ley, establece que por Decreto Supremo se dictarán las normas reglamentarias para su mejor aplicación;

En uso de la facultad conferida:

DECRETA:

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

#### TÍTULO I

#### CAMPO DE APLICACIÓN

**Artículo 1.-** Cuando el presente Decreto Supremo, haga mención a la Ley se entenderá que se refiere al Decreto Ley Nº 25593.

**Artículo 2.-** Se encuentran comprendidas en el campo de aplicación de la Ley, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, cualquiera fuera la calidad del empleador o la duración o modalidad del contrato.

**Artículo 3.-** Los trabajadores contratados bajo cualquiera de las modalidades previstas en el Decreto Legislativo Nº 728, se encuentran comprendidos en los alcances de la ley, en lo que resulte aplicable.

## TÍTULO II DE LA LIBERTAD SINDICAL

### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 4.-** Los sindicatos representan a los trabajadores de su ámbito que se encuentren afiliados a su organización entendiéndose por ámbito los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquélla; y los de actividad, gremio u oficios de que trata el Artículo 5 de la Ley. Por extensión, los sindicatos que afilien a la mayoría absoluta de los trabajadores de su ámbito, representan también a los trabajadores no afiliados de dicho ámbito, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 46 de la Ley.

**Artículo 5.-** Los dos (02) delegados considerados en el Artículo 15 de la Ley deberán ser elegidos por más de la mitad de los trabajadores de la empresa, sin considerar para este efecto al personal de dirección o de confianza. Dichos delegados ejercerán la representación de todos los trabajadores de la empresa ante el empleador y ante la Autoridad de Trabajo, en forma conjunta.

**Artículo 6.-** Para determinar la antigüedad del trabajador a efecto de ser miembro de la Junta Directiva, se considera el tiempo de servicios prestados en forma continua o discontinua.

**Artículo 7.-** Cuando una reclamación hubiera sido planteada por una organización de grado superior, queda excluida la participación del o de los sindicatos de grado inferior que la conforman al haber aquélla asumido la representación del conjunto de sus afiliados.

**Artículo 8.-** En los conflictos inter o intra sindicales la Autoridad de Trabajo se atenderá a lo que resuelve el Poder Judicial.

### CAPÍTULO II DE LA SECCIÓN SINDICAL

**Artículo 9.-** Tratándose de sindicatos de alcance local, regional o nacional, los trabajadores afiliados podrán constituir una sección sindical en el centro de trabajo en el que labore, la que ejercerá su representación al interior del mismo. La relación de la sección sindical con su organización sindical está reglada por el estatuto de esta última, no pudiendo asumir los fines y funciones a que se refiere el artículo 8 de la Ley, salvo por delegación expresa. La representación de la sección sindical estará a cargo de dos (02) delegados elegidos, en asamblea general.

**Artículo 10.-** No podrá constituirse más de una "Sección Sindical" por cada centro de trabajo y por cada organización de la naturaleza precisada en el artículo anterior.

**Artículo 11.-** Son aplicables a la "Sección Sindical", en cuanto resulten pertinentes, las normas contenidas en la Ley y en el presente Decreto Supremo.

### CAPÍTULO III DEL FUERO SINDICAL

**Artículo 12.-** El fuero sindical a que hace referencia el Artículo 31 de la Ley, comprende:

- A la totalidad de los miembros del sindicato en formación, desde la presentación de la solicitud y hasta tres (03) meses después;
- En sindicatos de primer grado hasta tres (03) dirigentes sindicales si el número de trabajadores a quienes representa no alcanza a cincuenta (50), adicionándose, uno (01) por cada cincuenta (50) trabajadores que sobrepasen dicho límite, sin exceder en ningún caso de doce (12)
- En federación de dos (02) dirigentes sindicales por cada sindicato que agrupe y hasta un máximo de quince (15);
- En confederación hasta dos (02) dirigentes sindicales por cada federación que agrupe y hasta un máximo de veinte (20);
- A los dirigentes sindicales que representen a los trabajadores en la negociación colectiva hasta tres (03) meses después de culminada la misma.

**Artículo 13.-** Los dirigentes amparados por el Fuero Sindical, en el caso de sindicatos de rama de actividad, gremio, oficios varios, federaciones y confederaciones no podrán ser más de uno (1) por empresa.

**Artículo 14.-** La protección a que se refiere el inciso b) del segundo párrafo del Artículo 31o. de la Ley, alcanza a los titulares de la Junta Directiva o a quienes hagan sus veces, sin exceder los límites precisados en los Artículos 12 y 13 del presente Reglamento.

**Artículo 15.-** Para efectos de lo dispuesto por el Artículo 32 de la Ley, los conceptos licencia y permiso sindical son sinónimos.

**Artículo 16.-** Para efectos de lo previsto en el artículo 32 de la Ley, son actos de concurrencia obligatoria aquellos que son inherentes a la función de representación sindical, tales como, los convocados oficialmente por la autoridad

judicial, policial o administrativa, en ejercicio de sus funciones, los acordados por las partes en convención colectiva y la participación en reuniones de la organización sindical.

Conforme a lo previsto en el artículo 32 de la Ley, a falta de acuerdo, convenio colectivo o costumbre más favorable, la asistencia a los actos de concurrencia obligatoria es garantizada con una licencia con goce de haber hasta un límite de treinta (30) días naturales por año calendario por dirigente.

Para el ejercicio de las licencias referidas en el párrafo anterior, en caso no exista acuerdo entre las partes, se debe de comunicar al empleador el uso de la misma. Tal comunicación deberá realizarse con una anticipación no menor a veinticuatro (24) horas, salvo que por causas imprevisibles o de fuerza mayor no sea posible cumplir con tal anticipación.

Los dirigentes sindicales con derecho a solicitar permiso del empleador para asistir a actos de concurrencia obligatoria, serán los siguientes:

En el caso de organizaciones sindicales de primer y segundo grado:

- a) Secretario General;
- b) Secretario Adjunto, o quien haga sus veces;
- c) Secretario de Defensa; y,
- d) Secretario de Organización.

El permiso sindical a que se hace referencia se limitará al Secretario General y Secretario de Defensa cuando la organización sindical agrupe entre veinte (20) y cincuenta (50) afiliados.

En el caso de organizaciones sindicales de tercer grado, sus dirigentes tienen derecho a licencias, conforme a lo regulado en los párrafos anteriores, hasta para diez (10) dirigentes, debiendo comunicar al empleador y a la autoridad administrativa de trabajo la relación de dirigentes con derecho a licencia sindical. Asimismo, se concederá treinta (30) días naturales de licencia remunerada adicional por cada:

- a) tres (3) federaciones afiliadas en adición a las necesarias para la constitución de una confederación; y
- b) tres (3) sindicatos o federaciones nacionales registradas a la organización sindical o una combinación de estos.

La acreditación de los sindicatos y federaciones afiliadas a cada organización

de tercer grado será emitida por la Sub Dirección de Registros Generales o quien haga sus veces.

Asimismo, la organización sindical podrá distribuir las licencias de acuerdo a sus fines y prioridades institucionales, pudiendo incluso acumularlas en uno o más dirigentes. **(\*)(\*\*)**

*(\*) Conforme al artículo 1 del Decreto Supremo N° 003-2017-TR, publicado el 06 marzo 2017, el mismo que entró en vigencia pasados cuarenta y cinco (45) días calendario desde su publicación.*

*(\*\*) De conformidad con la Primera Disposición Complementaria y Transitoria del Decreto Supremo N° 003-2017-TR, publicado el 06 de marzo de 2017, se dispone que sin perjuicio de lo establecido en el presente artículo y en concordancia con lo dispuesto en el Decreto Ley N° 14481, los dirigentes de organizaciones sindicales de primer, segundo y tercer grado que integren el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus comisiones técnicas, dispondrán de un (1) día adicional por cada convocatoria que requiera su participación. El referido Decreto entró en vigencia pasados cuarenta y cinco (45) días calendario desde su publicación.*

**Artículo 16-A.-** De conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la Ley, el empleador está obligado a deducir las cuotas sindicales, legales, ordinarias y extraordinarias de los trabajadores afiliados. Para estos efectos se deberá cumplir con lo siguiente:

- a) La organización sindical deberá presentar al empleador por única vez el apartado de los estatutos o el acta de asamblea en el que se establezca la cuota ordinaria o extraordinaria, así como sus eventuales modificaciones; la relación y/o comunicación de trabajadores afiliados; y, la autorización de descuento por planilla de la cuota sindical, firmada por cada uno de los trabajadores comprendidos en la comunicación.
- b) Toda organización sindical perceptora de la cuota sindical debe proceder a la apertura de una cuenta en el sistema financiero. El registro sindical otorga a la organización sindical personería para efectos de ser titular de una cuenta en el sistema financiero.
- c) 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 tres (03) 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 y su Reglamento.
- d) 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.
- e) 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.

- f) 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.
- g) Para revocar la autorización de descuento por planilla de la cuota sindical, el trabajador deberá presentar a su empleador un documento que acredite su desafiliación de la organización sindical correspondiente, sin perjuicio de la obligación de la organización sindical de informar oportunamente al empleador sobre la desafiliación.

En caso la organización sindical se encuentre afiliada a organizaciones de grado superior, se seguirán las mismas reglas en lo que resulte aplicable.”(\*)

(\*) Incorporado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 003-2017-TR, publicado el 06 marzo 2017, el mismo que entró en vigencia pasados cuarenta y cinco (45) días calendario desde su publicación.

**Artículo 17.-** No será computable dentro del límite de los treinta (30) días a que hace referencia el Artículo 32. de la Ley, 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 18.-** Para los efectos de los Artículos 12, 13 y 16, del presente Reglamento, la respectiva organización sindical hará de conocimiento del empleador y de la Autoridad Administrativa de Trabajo los nombres y cargos de los dirigentes sindicales sujetos a los beneficios establecidos.

**Artículo 19.-** El permiso sindical será computable en forma anual. En caso de vacancia o renuncia del dirigente designado, el que lo sustituya continuará haciendo uso del permiso sindical que no hubiere sido agotado.

**Artículo 20.-** Se considera día de permiso, para los efectos previstos en el tercer párrafo del Artículo 32o. de la Ley, el correspondiente a la jornada legal o convencional vigente en el centro de trabajo coincidente con la citación que la motiva.

El límite de los treinta (30) días calendarios al año por dirigente, no se aplicará cuando exista convención colectiva más favorable al trabajador.

#### CAPITULO IV

#### DEL REGISTRO SINDICAL

**Artículo 21.-** Para el registro de las organizaciones sindicales, la Junta Directiva provisional deberá presentar a la Autoridad de Trabajo, en triplicado, copia de los siguientes documentos refrendados por Notario Público o a falta de éste por el Juez de Paz de la localidad:

- Acta de Asamblea General de Constitución del Sindicato y su denominación;
- Estatutos;
- Nómina de afiliados, en el caso de organizaciones sindicales de primer grado, con expresa indicación de sus nombres y apellidos, profesión, oficio o especialidad; números de Libretas Electoral y Militar y fecha de ingreso.

Si se trata de sindicato de gremio, de profesiones u oficios varios, el nombre de su respectivo empleador;

- Nómina de las organizaciones afiliadas cuando se trate de federaciones o confederaciones, con indicación del número de registro de cada una de ellas;
- Nómina de la Junta Directiva elegida.

**Artículo 22.-** El registro de las organizaciones sindicales previsto en el artículo 17 de la Ley, se otorga, previa verificación del cumplimiento de los requisitos a que se contrae el artículo precedente, por la Autoridad Administrativa de Trabajo en un plazo no mayor de siete (7) días naturales, vencidos los cuales, se aplican las normas de silencio administrativo, previstas en la Ley N° 29060, Ley del Silencio Administrativo.

La constancia de inscripción se otorga dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al término del plazo señalado en el párrafo anterior.

En caso se omita el cumplimiento de algunos de los requisitos establecidos en este Reglamento, se otorgará un plazo de dos (2) días hábiles para la subsanación respectiva, al cabo de los cuales se procederá a la expedición de la constancia de registro en caso de subsanación, o a la denegatoria de la solicitud mediante decisión fundamentada. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 007-2014-TR, publicado el 09 de agosto de 2014, el mismo que entró en vigencia a los noventa (90) días calendario siguientes de la publicación de la citada norma en el Diario Oficial El Peruano.

**Artículo 23.-** Las organizaciones sindicales de ámbito nacional se registrarán ante la Dependencia respectiva de la Sede Central del Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Si el ámbito es local o regional, ante la Autoridad de Trabajo

del lugar donde se encuentre ubicado el centro de trabajo o el mayor número de trabajadores, según el caso.

**Artículo 24.-** El sindicato cuyo registro hubiera sido cancelado por haber perdido alguno de los requisitos para su constitución o subsistencia, podrá solicitar nuevo registro una vez transcurridos por lo menos seis (06) meses de expedido aquel pronunciamiento. A tal efecto, deberá acreditar haber subsanado los requisitos que motivaron tal cancelación.

La Autoridad de Trabajo, previa verificación, procederá a la reinscripción.

Cualquier persona natural o jurídica que tenga interés legítimo, podrá solicitar a la Autoridad de Trabajo la cancelación del registro sindical por pérdida de requisitos para su construcción y subsistencia.

**Artículo 25.-** Las resoluciones de la Autoridad de Trabajo, que denieguen el registro sindical, dispongan su cancelación u otra medida similar, son susceptibles de apelación dentro del tercer día de notificadas. De lo resuelto en segunda y última instancia no procede la interposición de recurso impugnatorio alguno en la vía administrativa.

**Artículo 26.-** Una vez registrado el sindicato, la Junta Directiva comunicará al empleador o empleadores, según corresponda, en un plazo de cinco (05) días hábiles, la relación de sus integrantes y la nómina de sus afiliados.

### TÍTULO III

#### DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

#### CAPÍTULO I

#### DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 27.-** Para los efectos de lo previsto por el segundo párrafo del Artículo 41 de la Ley, se considera empresa en funcionamiento a partir del momento en que realmente haya iniciado sus actividades, aún cuando no hubiera cumplido en dicha oportunidad con los trámites que establecen las disposiciones legales.

**Artículo 28.-** La fuerza vinculante que se menciona en el Artículo 42 de la Ley implica que en la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley.

La Ley podrá establecer reglas o limitaciones por las consideraciones previstas por el Artículo 1355 del Código Civil, en concordancia con el artículo IX de su Título Preliminar.

**Artículo 29.-** En las convenciones colectivas son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas.

Son cláusulas obligacionales las que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio.

Son cláusulas delimitadoras aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo.

Las cláusulas obligacionales y delimitadoras se interpretan según las reglas de los contratos.

**Artículo 30.-** La caducidad a que se refiere el inciso d) del Artículo 43 de la Ley, se aplica a las convenciones colectivas celebradas antes de la entrada en vigencia de la Ley si como resultado de la revisión que se efectúe en virtud de la Cuarta Disposición Transitoria y Final de la ley, tal caducidad es acordada por las partes o establecida en el laudo arbitral, sin perjuicio de lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 57 de la misma.

**Artículo 31.-** Si con posterioridad a la presentación de un pliego de reclamos por mayoría absoluta de trabajadores, se registrara un sindicato en el centro de trabajo la negociación colectiva continuará con la Comisión designada hasta su culminación.

**Artículo 32.-** Si durante la negociación colectiva la Autoridad de Trabajo cancela el registro sindical por pérdida de los requisitos establecidos para su constitución o subsistencia, o se disuelve el sindicato por acuerdo de sus miembros adoptado en Asamblea General o por decisión del Poder Judicial, la mayoría absoluta de los trabajadores podrá acordar en asamblea proseguir con dicho trámite, designando a tal efecto a tres (03) delegados que los representen.  
(\*)

**Artículo 33.-** Si durante la negociación un sindicato se fusiona o es absorbido, la organización vigente que los agrupe podrá proseguir con la negociación iniciada a través de la Comisión respectiva que se designe en asamblea.

**CAPÍTULO II****DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES**

**Artículo 34.-** En concordancia con lo dispuesto en los Artículos 9 y 47 de la Ley, en materia de negociación colectiva, la representación de todos los trabajadores del respectivo ámbito, a excepción del personal de dirección y de confianza, será ejercida por el sindicato cuyos miembros constituyan mayoría absoluta respecto del número total de trabajadores del ámbito correspondiente. Para estos efectos, se entiende por ámbito, los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento de aquélla; y los de actividad, gremio y oficios de que trata el Artículo 5o. de la Ley.

En el caso que ningún sindicato de un mismo ámbito afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de éste, su representación se limita a sus afiliados.

Sin embargo, los sindicatos que en conjunto afilien a más de la mitad de los trabajadores del respectivo ámbito, podrán representar a la totalidad de tales trabajadores a condición de que se pongan de acuerdo sobre la forma en que ejercerán la representación de sus afiliados. De no existir acuerdo sobre el particular, cada uno de ellos sólo representará a sus afiliados.

**Artículo 35.-** Las mayorías que exige el artículo 46 de la Ley son mayorías absolutas. De producirse discrepancia respecto a la determinación de estas mayorías, la Autoridad de Trabajo determinará lo pertinente.(\*)

*(\*) Incorporada por Fe de Erratas, publicada el 24 de octubre de 1992.*

**Artículo 36.-** La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará sujeta a los siguientes límites:

a) Tres (03) representantes cuando el pliego de reclamos haya sido planteado por la mayoría absoluta de los trabajadores. (\*)

*(\*) Incorporada por Fe de Erratas, publicada el 24 de octubre de 1992.*

b) Hasta tres (03) dirigentes sindicales cuando la organización sindical represente a menos de cincuenta (50) trabajadores.(\*)

*(\*) Incorporada por Fe de Erratas, publicada el 28 de octubre de 1992.*

c) Un (01) dirigente sindical adicional y hasta un máximo de doce (12) por cada cincuenta (50) trabajadores que excedan al número señalado en el inciso anterior.

**Artículo 37.-** La representación de los empleadores se sujetará a lo dispuesto en los artículos 48 y 49 de la Ley y podrá ser ejercida en la forma siguiente:

a) Por el propio empleador;

- b) Por los mandatarios legales designados en sus Escrituras de Constitución, si fueran personas jurídicas;
- c) Por apoderados designados en cualquiera de las formas admitidas para el otorgamiento de poderes, incluido el que pueda formalizarse ante la Autoridad de Trabajo; y,
- d) Por el Jefe de la Oficina de Relaciones Industriales, a que se refiere el Decreto Ley N° 14371.

**CAPÍTULO III****DE LA INFORMACIÓN Y DEL DICTAMEN ECONÓMICO FINANCIERO**

**Artículo 38.-** La información que ha de proporcionarse a la comisión negociadora conforme al artículo 55 de la Ley, podrá solicitarse dentro de los noventa (90) días naturales anteriores a la fecha de la caducidad de la convención vigente.

**Artículo 39.-** Las observaciones que formulen las partes al dictamen que se practique acorde con el artículo 56 de la Ley, serán debidamente sustentadas, debiendo ser presentadas dentro del tercer día hábil de recibida la notificación con el dictamen correspondiente. Las partes podrán presentar prueba instrumental que sustente sus observaciones.

Recibida la observación al dictamen, la Autoridad de Trabajo dispondrá la elaboración de un segundo y último dictamen, en el que se ratifique el dictamen anterior, referido concretamente a las observaciones de las partes.

**CAPÍTULO IV****DE LA NEGOCIACIÓN DIRECTA LA CONCILIACIÓN Y LA MEDIACIÓN**

**Artículo 40.-** La Negociación colectiva se llevará a cabo en los plazos y oportunidades que las partes acuerden, pudiendo realizarse tantas reuniones como sean necesarias. Si una de las partes no estuviera de acuerdo con proseguirlas, se tendrá por concluida la etapa respectiva.

**Artículo 41.-** En el caso del procedimiento de conciliación regulado por el artículo 58 de la Ley, se realizarán tantas reuniones como sean necesarias, siempre y cuando exista entre las partes la voluntad de llevarlas a cabo. Si una de las partes no concurriera o de hacerlo no estuviera de acuerdo con proseguir con ellas, se tendrá por concluida esta etapa.(\*)

*(\*) Incorporada por Fe de Erratas, publicada el 28 de octubre de 1992.*

**Artículo 42.-** El mediador desarrollará su gestión en el plazo que señalen las

partes, o a falta de éste en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, contados desde su designación. Al término de dicho plazo, si no se hubiera logrado acuerdo, el mediador convocará a las partes a una audiencia en las que éstas deberán formular su última propuesta en forma de proyecto de convención colectiva. El mediador, presentará una propuesta final de solución, la que de no ser aceptada por escrito por ambas partes dentro de los tres (03) días hábiles siguientes, pondrá fin a su gestión.

**Artículo 43.-** Las cláusulas nuevas o sustitutorias que plantee el empleador o empleadores conforme al segundo párrafo del artículo 57 de la Ley deberán integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención colectiva.

**Artículo 44.-** El cuerpo técnico calificado del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, que tenga a su cargo la función de conciliación y/o mediación, estará integrado, en función a las necesidades del servicio, por especialistas de diversas áreas, nombrados o contratados de dicho Sector.

**Artículo 45.-** La persona que actúe como mediador durante la huelga de acuerdo a lo previsto por el artículo 62 de la Ley, será designado de común acuerdo. A falta de acuerdo, la Autoridad de Trabajo podrá designar a cualquier funcionario especializado del Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

La mediación se sujetará al procedimiento previsto en el artículo 42, de este Reglamento.

## CAPÍTULO V

### DEL ARBITRAJE

**Artículo 46.-** El arbitraje previsto en el Artículo 61 de la Ley procede siempre que ocurra alguna de las causales previstas en el presente Reglamento, salvo que los trabajadores opten por ejercer alternativamente el derecho de huelga, de conformidad con el Artículo 62 de la Ley.

La Oficina de Economía del Trabajo y Productividad, o la que haga sus veces, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por propia iniciativa podrá solicitar en el curso del procedimiento de negociación directa o de conciliación, la información necesaria que le permita dar cumplimiento a lo ordenado por el artículo 56 de la Ley. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 009-2017-TR, publicado el 31 de mayo de 2017.*

**Artículo 47.-** En el caso contemplado por el artículo 63 de la Ley, los trabajadores o sus representantes podrán proponer por escrito al empleador el sometimiento del diferendo a arbitraje, requiriéndose la aceptación escrita de éste.

Si el empleador no diera respuesta por escrito a la propuesta de los trabajadores en el término del tercer día hábil de recibida aquélla, se tendrá por aceptada dicha propuesta, en cuyo caso se aplicarán las normas relativas al procedimiento arbitral. El arbitraje procederá si se depone la huelga.

**Artículo 48.-** Las partes de común acuerdo, están facultadas para fijar aspectos puntuales de discrepancia respecto a los causales debe pronunciarse el árbitro. De no producirse esta situación, la decisión arbitral debe comprender todos aquellos aspectos de la controversia que no hubieran sido solucionados durante la negociación directa.

**Artículo 49.-** La decisión de someter la controversia a arbitraje constará en un acta denominada "compromiso arbitral", que contendrá el nombre de las partes, los de sus representantes y sus domicilios, modalidad de arbitraje, información sobre la negociación colectiva que se somete a arbitraje; monto y forma de pago de las costas y honorarios de los Árbitros; lugar de arbitraje y facilidades para el funcionamiento del Tribunal, que deberá asumir el empleador, de no ser posible, será solicitada por las partes al Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

Las partes que suscribieron el compromiso arbitral, deberán designar sus Árbitros en un plazo no mayor de 5 días hábiles. De no hacerlo una de ellas la Autoridad Administrativa de Trabajo designará al Árbitro correspondiente, cuyo costo asumirá la parte responsable de su designación.

Si por alguna circunstancia cualquiera de los Árbitros dejara de asistir o renunciara, la parte afectada deberá sustituirlo en el término no mayor de tres días hábiles. En caso de no hacerlo, el Presidente del Tribunal solicitará a la Autoridad Administrativa de Trabajo su sustitución." (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 009-93-TR, publicado el 08 de octubre de 1993.*

**Artículo 50.-** El Tribunal Arbitral, en los casos que proceda, estará constituido siempre en número impar, debiendo los acuerdos ser adoptados por mayoría absoluta de sus miembros.

**Artículo 51.-** Conforme el primer párrafo del Artículo 64 de la Ley, en la negociación colectiva a nivel de empresa comprendida en el sector privado, el arbitraje laboral puede estar a cargo de árbitro único, que podrá ser persona natural o jurídica, o de un Tribunal Arbitral. En caso que el empleador y los trabajadores no hubiesen llegado a un acuerdo sobre el tipo de órgano arbitral que resolverá el conflicto, se constituirá un tribunal tripartito de la siguiente manera:

Cada parte nombrará un árbitro y éstos designarán a un tercero que actuará como Presidente del Tribunal. A falta de acuerdo entre los árbitros nominados por las partes, sobre la designación del tercer árbitro, éste será nombrado por

la Autoridad de Trabajo del domicilio de la empresa, y de tener varios centros de trabajo el del lugar donde se encuentre el mayor número de trabajadores comprendidos en el ámbito de negociación colectiva.

En la negociación colectiva por rama de actividad o gremio, si no hay acuerdo para designar al tercer árbitro, lo hará la Autoridad de Trabajo del lugar donde estén la mayoría de empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo.

**Artículo 52.-** En atención a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 64 de la Ley, si el empleador es una empresa comprendida en el ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, a falta de acuerdo respecto de la designación del Presidente del Tribunal Arbitral, cualquiera de las partes puede solicitar a la Dirección General de Trabajo para que efectúe dicha designación, por sorteo público, entre los árbitros inscritos en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas con especialización en negociación colectiva del sector público. Para ello, se convocará a las partes, con una anticipación no menor a cinco días hábiles. La diligencia de sorteo podrá desarrollarse con la presencia de una de las partes.

La designación efectuada conforme al párrafo anterior es inimpugnable, sin perjuicio del derecho de recusación que pueden ejercitar las partes dentro del proceso arbitral, de ser el caso. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 011-2016-TR, publicado el 28 de julio 2016.

**Artículo 53.-** De no llegar las partes a un acuerdo sobre el monto de los honorarios del o de los árbitros, éste será equivalente al 10% de la remuneración mínima vital por cada trabajador comprendido en el ámbito de la negociación colectiva, hasta 50 trabajadores; 7.5% por cada trabajador que exceda los 50 hasta 200 trabajadores; 5% por cada trabajador que exceda los 200 hasta 300 trabajadores, y 2.5% por cada trabajador que exceda los 300 trabajadores. El monto de los honorarios no podrá ser mayor a 30 remuneraciones mínimas vitales.

Salvo acuerdo distinto de las partes, el presidente del tribunal arbitral percibirá honorarios de por lo menos un 25% más de lo que perciban los demás árbitros del tribunal. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 013-2006-TR, publicado el 08 de julio de 2006.

**Artículo 54.-** Se considera formalmente iniciado el proceso arbitral con la aceptación del árbitro o en su caso, de la totalidad de los miembros del Tribunal Arbitral. Esta aceptación deberá hacerse ante las partes en conflicto, lo que deberá constar en un acta en el que señalará lugar, día y hora de su realización, los nombres de las partes intervinientes, el del árbitro o los de los miembros

del Tribunal Arbitral, y la declaración de estar formalmente iniciado el proceso arbitral. En el mismo acto cada una de las partes en conflicto deberá entregar al árbitro o a los miembros del Tribunal Arbitral su propuesta final por escrito en la forma de proyecto de convención colectiva, con copia para la otra parte, que le será entregado a ésta por el árbitro o por el Presidente del Tribunal Arbitral.

Dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes las partes podrán formular al árbitro o al Tribunal Arbitral, las observaciones debidamente sustentadas que tuvieran respecto del proyecto de fórmula final presentado por la otra parte.

**Artículo 55.-** El árbitro o Tribunal Arbitral tiene absoluta libertad para ordenar o requerir la actuación o entrega de toda clase de pruebas, incluidas investigaciones, pericias, informes, documentos públicos y privados de propiedad o en posesión de las partes o de terceros y en general obtener todos los elementos de juicio necesarios de instituciones y organismos cuya opinión resulte conveniente para poder resolver el conflicto, todo dentro de un plazo máximo de treinta (30) días naturales, contados desde la fecha de iniciación formal del procedimiento arbitral. El árbitro o el Tribunal Arbitral en su caso, notificará a las partes la conclusión de esta etapa del proceso.

Durante este período el árbitro o Tribunal Arbitral podrá convocar a las partes por separado o conjuntamente, a fin de aclarar o precisar las propuestas de una y otra.

Al hacerse cargo de su gestión, el árbitro o Tribunal Arbitral recibirá de la Autoridad de Trabajo el expediente de negociación colectiva existente en su Repartición, incluyendo la valorización del pliego de peticiones y el informe de la situación económica-financiera de la empresa a que alude el Artículo 56 de la Ley, si lo hubiera.

En la tramitación, en los términos y modo de proceder y demás diligencias, el árbitro o Tribunal Arbitral procederá de oficio, cuidando que se observen los principios de oralidad, sencillez, intermediación y lealtad a que se refiere el Artículo 64 de la Ley.

**Artículo 56.-** Dentro de los cinco (05) días hábiles de concluida la etapa del proceso que se indica en el artículo anterior, el árbitro, o el Tribunal Arbitral en su caso, convocarán a las partes a fin de darles a conocer el laudo que pone fin al procedimiento arbitral, levantándose acta de esta diligencia.

**Artículo 57.-** El laudo del árbitro o del Tribunal Arbitral en su caso, deberán recoger en su integridad la propuesta final de una de las partes, no pudiendo establecer una solución distinta de las propuestas por las partes ni combinar los planteamientos de una y otra. Empero, cuando por razones de equidad se hubiere estimado necesario atenuar algún aspecto de la propuesta elegida, por

considerarlo extremo, en concordancia con el Artículo 65 de la Ley, el árbitro o el Tribunal deberá precisar en el laudo en que consiste la modificación o modificaciones y las razones que se ha tenido para adoptarla.

Para emitir laudo se tendrá presentes las conclusiones del dictamen a que se refiere el artículo 56 de la Ley, tal como lo ordena el artículo 65 de la misma.

El laudo ordenará el pago de las costas y honorarios que corresponda al árbitro o a los miembros del Tribunal Arbitral en su caso, en los términos fijados en el compromiso arbitral.

**Artículo 58.-** A solicitud de parte, formulado dentro de un (01) día hábil posterior a la notificación del laudo, o de oficio dentro del mismo plazo, el árbitro o Tribunal Arbitral podrá corregir errores materiales, numéricos, de cálculo, tipográficos, o de naturaleza similar.

La corrección se hará por escrito dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud, la corrección formará parte del laudo.

**Artículo 59.-** El recurso de impugnación del laudo arbitral que prevé el Artículo 66 de la Ley deberá interponerse dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de notificado el laudo o la aclaración si fuese el caso, acompañando copia para la otra parte.

Las partes podrán presentar su alegato ante la Sala Laboral de la Corte Superior, dentro de los tres (03) días hábiles de ingresado el expediente a la mesa de partes correspondiente.

Transcurrido dicho plazo, se haya o no producido el alegato, la instancia judicial resolverá por el solo mérito de los autos, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes.

Procede el recurso de apelación dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución. La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema resolverá por el solo mérito de los autos, dentro de los quince (15) días hábiles de elevados.

**Artículo 60.-** Los expedientes de negociación colectiva y del procedimiento arbitral constituyen una unidad que se conservará en los archivos de la Autoridad Administrativa de Trabajo competente.

El presidente del Tribunal Arbitral o el árbitro único debe remitir a la Autoridad Administrativa de Trabajo competente el expediente arbitral en su totalidad dentro de los cinco (5) días hábiles de emitido el laudo arbitral o resuelto cualquier recurso que puedan interponer las partes, bajo sanción de separación del Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas.

Las Autoridades Regionales de Trabajo envían a la Dirección General de Trabajo, dentro de los tres (3) días hábiles de recibidos, copia fedateada de los laudos arbitrales o por medios electrónicos, bajo responsabilidad.

La Dirección General de Trabajo centraliza los laudos arbitrales y, trimestralmente, los publica en el portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas cuenta con información sobre la hoja de vida de los árbitros, los arbitrajes en los que hayan participado y los laudos que hayan emitido.

Los árbitros inscritos en dicho Registro deben actualizar dicha información en forma permanente, y como mínimo dentro del primer mes de cada año. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 009-2017-TR, publicado el 31 de mayo de 2017.*

**Artículo 61.-** En cualquier estado del procedimiento arbitral las partes podrán celebrar una convención colectiva de trabajo, poniéndole fin a la negociación colectiva, sin perjuicio de pagar las costas y honorarios asumidos en el compromiso arbitral.

#### **Artículo 61-A.- Arbitraje Potestativo**

Habiéndose convocado al menos seis (6) reuniones de trato directo o de conciliación, y transcurridos tres (3) meses desde el inicio de la negociación, cualquiera de las partes tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo, ocurridos los siguientes supuestos:

a) Las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido; o,

b) Cuando durante la negociación se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 009-2017-TR, publicado el 31 de mayo de 2017.*

#### **Artículo 61-B.- Designación de los árbitros y presidente del Tribunal Arbitral**

Activado el arbitraje, las partes deben elegir a sus árbitros en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles perentorios. De no hacerlo una de ellas, la Autoridad Administrativa de Trabajo elige al árbitro correspondiente, cuyo honorario asume la parte responsable de su elección.

Elegidos los árbitros, ellos acuerdan la elección del Presidente del Tribunal Arbitral en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles perentorios. De no llegar

a un acuerdo dentro del plazo anterior, la Autoridad Administrativa de Trabajo procede a la elección del Presidente Del Tribunal Arbitral, quien se desempeñará como tal salvo que las partes, de común acuerdo, propongan un nombre distinto dentro del plazo de tres (3) días hábiles de comunicada la elección a ambas partes.

Las designaciones efectuadas por la Autoridad de Administrativa de Trabajo se realizan mediante sorteos públicos y aleatorios, sobre la nómina de árbitros inscritos en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas, en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles desde que se toma conocimiento del vencimiento del plazo para designar al árbitro o Presidente del Tribunal Arbitral.

Salvo pacto en contrario, no puede ser designado como árbitro o Presidente del Tribunal Arbitral quien dentro de los dos (2) últimos años se haya desempeñado como parte, árbitro, abogado o asesor en algún arbitraje laboral colectivo, potestativo o voluntario, seguido por alguna de las partes. Los dos (2) años se contabilizan desde la emisión del laudo arbitral. Se exceptúan de esta disposición los árbitros que sean escogidos en arbitrajes unipersonales.

Si por alguna circunstancia alguno de los árbitros dejara de asistir a más de una sesión o renunciara, la parte afectada debe sustituirlo en el término no mayor de tres (3) días hábiles. En caso de no hacerlo, el presidente del Tribunal Arbitral solicita a la Autoridad Administrativa de Trabajo su sustitución.

Constituido el Tribunal Arbitral, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, las partes entregan al tribunal su propuesta final, de ser el caso, en forma de proyecto de convenio colectivo, con copia para la otra parte, que le será entregado a éste por el presidente del Tribunal Arbitral. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, las partes podrán formular al tribunal las observaciones debidamente sustentadas, que tuvieran respecto. (\*)

(\*) Artículo incorporado por el artículo 3 del Decreto Supremo N° 009-2017-TR, publicado el 31 de mayo de 2017.

#### **Artículo 61-C.- Reglas especiales para el arbitraje potestativo**

Son aplicables al arbitraje potestativo las reglas del procedimiento arbitral establecidas en los artículos 55, 56, 58, 59, 60 y 61 del Reglamento.

En ningún caso, el arbitraje potestativo puede ser utilizado en desmedro del derecho de huelga. (\*)

(\*) Artículo incorporado por el Artículo 3 del Decreto Supremo N° 009-2017-TR, publicado el 31 mayo 2017.

## **TÍTULO IV**

### **LA HUELGA**

#### **CAPÍTULO I**

#### **DE LA DECLARACIÓN DE HUELGA**

**Artículo 62.-** La organización sindical podrá declarar la huelga en la forma que expresamente determinen sus estatutos, siempre que dicha decisión sea adoptada, al menos, por la mayoría de sus afiliados votantes asistentes a la asamblea.

La huelga declarada, observando los requisitos legales establecidos, produce los siguientes efectos:

- a) Si la decisión fue adoptada por la mayoría de los trabajadores del ámbito comprendido en la huelga, suspende la relación laboral de todos los trabajadores comprendidos en éste. Se exceptúan los cargos de dirección y el personal que debe ocuparse de los servicios mínimos.
- b) Si la decisión fue tomada por la mayoría de trabajadores del sindicato, pero no por la mayoría de los trabajadores del ámbito comprendido, suspende la relación laboral de los trabajadores del sindicato, con las excepciones antes señaladas.

De no haber organización sindical, podrán declarar la huelga la mayoría de los trabajadores votantes del ámbito en asamblea.

Para los efectos de este artículo se entiende por mayoría, más de la mitad de los trabajadores votantes en la asamblea. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 024-2007-TR, publicada el 28 octubre 2007.

**Artículo 63.-** En caso de incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo, los trabajadores podrán declarar la huelga cuando el empleador se negare a cumplir la resolución judicial consentida o ejecutoriada.

**Artículo 64.-** En los casos de huelga acordados por sindicatos de actividad o de gremio, cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión de llevar a cabo la paralización de labores quedará supeditada a su ratificación por las bases, la que deberá efectuarse cumpliendo con las formalidades previstas por el primer párrafo del inciso b) del Artículo 73 de la Ley y el Artículo 66 de este Reglamento. (\*)

(\*) Incorporada por Fe de Erratas, publicada el 28 de octubre de 1992.

**Artículo 65.-** La comunicación de la declaración de huelga a que alude el

inciso c) del Artículo 73 de la Ley, se sujetará a las siguientes normas:

- a) Debe ser remitida por lo menos con cinco (05) días hábiles de antelación, o con diez (10) días hábiles tratándose de servicios públicos esenciales, adjuntando copia del acta de votación;
- b) Adjuntar copia del acta de la asamblea refrendada por Notario Público, o a falta de éste por Juez de Paz de la localidad;
- c) Adjuntar la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando, tratándose de servicios esenciales y del caso previsto en el artículo 78 de la Ley;
- d) Especificar el ámbito de la huelga, el motivo, su duración y el día y hora fijados para su iniciación; y,
- “e) Declaración Jurada del Secretario General y del dirigente de la organización sindical, que en Asamblea sea designado específicamente para tal efecto, de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b del artículo 73 de la Ley.” (\*)

(\*) *Inciso conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 003-2017-TR, publicado el 06 marzo 2017, el mismo que entró en vigencia pasados cuarenta y cinco (45) días calendario desde su publicación.*

**Artículo 66.-** La consulta para la ratificación de la continuación de la huelga, será convocado por no menos de la quinta parte de los trabajadores afectados por la huelga, se encuentren o no sindicalizados, bastando para ello remitir al Sindicato o, a falta de éste, a los delegados, una comunicación con el número de firmas.

## CAPÍTULO II

### DE LA HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES

**Artículo 67.-** En el caso de servicios públicos esenciales o de las labores indispensables previstas en el Artículo 78 de la Ley, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 82 de la misma, las empresas o entidades comunican en el mes de enero de cada año a sus trabajadores u organización sindical y a la Autoridad Administrativa de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios mínimos, los horarios y turnos, la periodicidad y la oportunidad en que deban iniciarse los servicios mínimos por cada puesto.

Las empresas o entidades deben acompañar un informe técnico que justifique la cantidad de trabajadores por puestos, los horarios, turnos, periodicidad y la oportunidad en que debe realizarse los servicios mínimos. En

caso de servicios públicos esenciales, dicha justificación debe guardar relación con la preservación de la seguridad, la salud, la vida o el sostenimiento de las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población. Cuando se trate de labores indispensables, la justificación debe guardar relación con la seguridad de las personas y de los bienes o el impedimento de reanudación inmediata de actividades luego de concluida la huelga.

Si el empleador no presenta el listado de servicios mínimos acompañado del informe técnico respectivo dentro del plazo establecido en el primer párrafo, la Autoridad Administrativa de Trabajo, para estos efectos, toma en cuenta el siguiente orden de prelación:

- i. Acuerdo de partes o resolución de divergencia inmediata anterior, o
- ii. Última comunicación de servicios mínimos del empleador, de acuerdo al informe técnico correspondiente.

En el caso de los servicios públicos esenciales se admite la presentación extemporánea de la comunicación del empleador siempre que no sea posterior a una comunicación de huelga. En caso ocurra primero una comunicación de huelga, se aplicará lo señalado en el párrafo anterior. (\*)

(\*) *Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 009-2018-TR, publicado el 15 de septiembre de 2018.*

**Artículo 68.-** En caso de divergencia sobre los servicios mínimos a que se refiere el artículo anterior, los trabajadores u organización sindical deben presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, en un plazo no mayor de treinta (30) días naturales de comunicados los servicios mínimos por su empleador, un informe con sus observaciones justificadas respecto al número de trabajadores, puestos, horarios, turnos, periodicidad u oportunidad de inicio que haya comunicado la empresa o entidad. La no presentación de la divergencia en el plazo señalado supone la aceptación tácita de la comunicación del empleador, salvo que éste no haya comunicado el listado de servicios mínimos acompañado del informe técnico respectivo. Esta aceptación tácita no surte efectos más allá del periodo correspondiente.

La Autoridad Administrativa de Trabajo en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles designa a un órgano independiente para que determine los servicios mínimos. La decisión del órgano independiente es asumida como propia por la Autoridad Administrativa de Trabajo a fin de resolver la divergencia.

Las partes pueden interponer recurso de apelación contra la resolución que resuelva la divergencia dentro de los quince (15) días hábiles de notificada.

La Autoridad Administrativa de Trabajo, en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, traslada el recurso al órgano independiente cuando las

observaciones estén referidas al sustento técnico.

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 009-2018-TR, publicado el 15 de septiembre de 2018.*

**Artículo 68-A.-** El órgano independiente debe comunicar si acepta o no tal designación en un plazo máximo de diez (10) días hábiles luego de notificada la misma. Transcurrido dicho plazo sin respuesta expresa, la Autoridad Administrativa de Trabajo, por única vez, designa a otro órgano o resuelve la divergencia.

Una vez aceptada la designación, el órgano independiente debe resolver la divergencia en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles. Vencido dicho plazo, si no se hubiera resuelto la divergencia, cualquiera de las partes puede solicitar a la Autoridad Administrativa de Trabajo que resuelva la divergencia.

La Autoridad Administrativa de Trabajo deberá resolver en un plazo máximo de quince (15) días hábiles contados a partir de que se le remite dicha solicitud. La Autoridad Administrativa de Trabajo resuelve sobre la base del informe técnico presentado por el empleador y las observaciones o informes que presenten los trabajadores u organización sindical, pudiendo solicitar el apoyo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo u otras entidades.

Las partes están obligadas a facilitar al órgano independiente o a la Autoridad Administrativa de Trabajo la información que requieran, así como permitir el ingreso a sus instalaciones. La negativa del empleador a otorgar estas facilidades supone que el órgano independiente o la Autoridad Administrativa de Trabajo puedan efectuar presunciones en contra de la postura del empleador.

Mientras no se resuelva la divergencia, en caso de huelga, se consideran los acuerdos previos sobre servicios mínimos o la resolución de una divergencia anterior en aquellos aspectos que no hayan variado sustancialmente. A falta de tales criterios surtirá efecto la declaración realizada por el empleador conforme a lo establecido en su informe técnico.**(\*)**

*(\*) Artículo incorporado por el artículo 3 del Decreto Supremo N° 009-2018-TR, publicado el 15 de septiembre de 2018.*

**Artículo 68-B.-** Mediante resolución ministerial, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece las características técnicas que debe cumplir el órgano independiente así como sus honorarios referenciales, de ser el caso.**(\*)**

*(\*) Artículo incorporado por el artículo 3 del Decreto Supremo N° 009-2018-TR, publicado el 15 de septiembre de 2018.*

### CAPÍTULO III

#### DE LA CALIFICACIÓN DE LA HUELGA

**Artículo 69.-** La resolución que declare improcedente la declaratoria de huelga, deberá indicar con precisión, el o los requisitos omitidos.

**Artículo 70.-** Cuando la huelga sea declarada observando los requisitos legales de fondo y forma establecidos por la Ley, todos los trabajadores comprendidos en el respectivo ámbito, deberán abstenerse de laborar, y por lo tanto, el empleador no podrá contratar personal de reemplazo para realizar las actividades de los trabajadores en huelga. La abstención no alcanza al personal indispensable para la empresa a que se refiere el Artículo 78 de la Ley, al personal de dirección y de confianza, debidamente calificado de conformidad con el Decreto Legislativo N° 728, así como el personal de los servicios públicos esenciales que debe garantizar la continuidad de servicio.

**Artículo 71.-** La declaratoria de ilegalidad de la huelga de los trabajadores sujetos al régimen laboral público será efectuada por el Titular del Sector correspondiente, o por el Jefe de Pliego correspondiente, o por el Jefe de Pliego de la Institución respectiva.

Para la calificación de la ilegalidad de la huelga, cuando ésta se lleva a cabo el nivel local o regional, el Titular del Sector o Jefe de Pliego correspondiente, podrá delegar dicha facultad.

### CAPÍTULO IV

#### DE LA TERMINACIÓN DE LA HUELGA

**Artículo 72.-** La decisión de levantamiento de huelga por los trabajadores, deberá ser comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con veinticuatro (24) horas de anticipación.

**Artículo 73.-** Declarada la ilegalidad de la huelga mediante resolución consentida o ejecutoriada, los trabajadores deberán reincorporarse al día siguiente al 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.

La resolución queda consentida a partir del vencimiento del plazo de apelación de la resolución de primera instancia, sin que ésta se haya producido.

La resolución dictada en segunda y última instancia causa ejecutoria desde el día siguiente a la fecha de su notificación.

## TÍTULO V

### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

**Primera.-** Los Colegios Profesionales, las Cortes Superiores de los Distritos Judiciales correspondientes, las Cámaras de Comercio y los Institutos o Asociaciones especializados, así como el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, podrán publicar periódicamente nóminas de personal calificado apto para ejercer las funciones de árbitro a que se refiere la Ley, sin perjuicio de que las partes de común acuerdo elijan el árbitro o Tribunal Arbitral que considere conveniente.

**Segunda.-** El Registro Nacional de Organizaciones Sindicales a que se refiere la Segunda Disposición Transitoria y Final de la Ley, se mantendrá permanentemente actualizado. A tal efecto, las Autoridades Regionales de Trabajo, remitirán la información sobre registro de organizaciones sindicales, en su respectiva jurisdicción.

**Tercera.-** En el caso de las empresas recién constituidas cuyos trabajadores no cuenten con un año de antigüedad para ser dirigentes de sindicato, resulta de aplicación el Artículo 15 de la Ley.

**Cuarta.-** Cuando en la Ley se hace referencia a la refrendación por Notario Público o a falta de éste por Juez de Paz, debe entenderse como legalización.

## TÍTULO VI

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

**Primera.-** Se considera negociación colectiva en trámite a los efectos de la Ley, a aquélla en la que a vigencia de ésta no hubiera recaído resolución de primera instancia.

**Segunda.-** Las disposiciones de excepción que se hubieran expedido declarando en estado de emergencia determinadas actividades económicas y prorrogado la vigencia de las convenciones colectivas, se seguirán aplicando hasta que concluya dicho estado, debiendo observarse las normas contenidas en la Ley, en cuanto fueren pertinentes.

**Tercera.-** La representación de los trabajadores, dentro de diez (10) días hábiles siguientes a la vigencia del presente Decreto Supremo, comunicará al empleador y a la Autoridad Administrativa de Trabajo la adecuación de la reclamación colectiva a los alcances de la Ley. Transcurrido dicho término sin haberse producido tal comunicación se considerará retirado el pliego de reclamos, procediéndose en este caso al archivamiento del expediente.

Si la comunicación de adecuación no se sujeta a la Ley, la Autoridad de Trabajo, requerirá a la parte reclamante para que regularice, precisando los requisitos omitidos. De no cumplirse con dicho mandato dentro del término de tres (03) días hábiles posteriores a su notificación se procederá conforme a la parte final del párrafo anterior.

**Cuarta.-** Derógase el Decreto Supremo N° 018 de 04 de diciembre de 1962, y todas las normas que se opongan al presente dispositivo.

El Ministerio de Trabajo y Promoción Social, mediante Resolución del Titular del Sector, dictará las normas pertinentes para la adecuación de los trabajadores de Construcción Civil a los alcances del Título III de la Ley.

**Quinta.-** El presente Decreto Supremo entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano" y será refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción Social.

**Sexta.-** En tanto la Comisión de Apoyo al Servicio Civil, establecida en el artículo 86 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, no se implemente, la designación de los presidentes de los tribunales arbitrales, a falta de acuerdo de las partes, se efectuará conforme a lo dispuesto en el artículo 52, del presente Reglamento.

El mismo procedimiento se aplicará, en tanto no se implemente la Comisión de Apoyo al Servicio Civil, para el supuesto previsto en la última parte del cuarto párrafo del artículo 75 del precitado reglamento."(\*)

*(\*) Quinta Disposición Final y Transitoria incorporada por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 011-2016-TR, publicado el 28 de julio de 2016.*

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los catorce días del mes de octubre de mil novecientos noventa y dos

**ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI**

Presidente Constitucional de la República

**AUGUSTO ANTONIOLI VASQUEZ.**

Ministro de Trabajo y Promoción Social

**EMITEN NORMAS COMPLEMENTARIAS A LAS DISPOSICIONES  
ESTABLECIDAS EN EL D.S. N° 014-2001-TR, SOBRE ARBITRAJE EN  
MATERIA DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 284-2011-TR**

Lima, 23 de setiembre de 2011

**CONSIDERANDO:**

Que, la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo, ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional, en lo siguiente: formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales, en materias como la información laboral e información del mercado de trabajo, relaciones de trabajo, promoción del empleo, formación profesional y capacitación para el trabajo;

Que, mediante Decreto Supremo N° 014-2011-TR se agregó el artículo 61-A al Decreto Supremo N° 011-92-TR, regulando los supuestos en los que procede el arbitraje potestativo en materia de relaciones colectivas de trabajo;

Que, se requiere emitir normas complementarias sobre las disposiciones establecidas en el Decreto Supremo N° 014-2001-TR;

Que, el Tribunal Constitucional ha establecido criterios de aplicación del derecho de negociación en el empleo público, contenidos principalmente, en

los Expedientes N° 008-2005-PI-TC y N° 1035-2001-AC-TC; estableciendo que “en el caso de las negociaciones colectivas de los servidores públicos, éstas deberán efectuarse considerando el límite constitucional que impone un presupuesto equilibrado y equitativo, cuya aprobación corresponde al Congreso de la República, ya que las condiciones de empleo en la administración pública se financian con recursos de los contribuyentes y de la Nación”, los que son necesarios articular con las disposiciones relativas al arbitraje en negociaciones colectivas;

Que, el artículo 5 del Decreto Supremo N° 014-2011-TR, señala que por resolución ministerial se podrán establecer disposiciones complementarias a lo establecido en el citado Decreto Supremo;

Con la visación del Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con las facultades conferidas por el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2010-TR;

SE RESUELVE:

**Artículo 1.- Actos de mala fe en la negociación**

Las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la parte contraria, sin menoscabo del derecho de huelga legítimamente ejercitado.

Constituyen actos de mala fe en la negociación colectiva, los siguientes:

- a) Negarse a recibir el pliego que contiene el proyecto de convenio colectivo de la contraparte, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable. Asimismo, la negativa a recibirlo a través de la Autoridad Administrativa de Trabajo;
- b) Negarse a proporcionar la información necesaria sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinentes de la empresa, en la medida en que la entrega de tal información no sea perjudicial para ésta;
- c) Negarse a entregar la información acordada por las partes o precisada por la Autoridad Administrativa de Trabajo;
- d) No guardar reserva absoluta sobre la información recibida siempre que la misma no sea de carácter público;
- e) Negarse a recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar en los

plazos y oportunidades establecidas en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento;

- f) Ejercer presión para obtener el reemplazo de los integrantes de la representación de los trabajadores o del empleador;
- g) Ejercer fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva;
- h) Los actos de hostilidad ejercidos contra los representantes de los trabajadores o los trabajadores afiliados al sindicato;
- i) El incumplimiento injustificado de las condiciones acordadas por las partes para facilitar la negociación;
- j) Cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar, dilatar, entorpecer o hacer imposible la negociación colectiva;
- k) Ejecutar actos de injerencia sindical, tales como, intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones; y,
- l) Discriminar entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical.

Los actos de mala fe enunciados en los literales anteriores no constituyen una lista taxativa.

La valoración de los supuestos de procedencia del arbitraje potestativo establecidos en el artículo 61-A del Decreto Supremo N° 011-92-TR, es realizada por el Tribunal Arbitral en el proceso arbitral y está sujeta para su comprobación a criterios de razonabilidad y proporcionalidad considerando el contexto en el que se producen, el marco de la negociación colectiva y los comportamientos precedentes de las partes en anteriores procesos negociales.

**Artículo 2.- De los criterios de ponderación de los árbitros en las negociaciones colectivas cuyo ámbito sea una entidad o empresa del Estado sujeta al régimen laboral privado**

Para el caso de las negociaciones colectivas en entidades o empresas del Estado sujetas al régimen laboral de la actividad privada, debe tenerse en

cuenta el marco legal vigente, los preceptos contenidos en los artículos 77 y 78 de la Constitución Política del Perú, así como los desarrollados por el Tribunal Constitucional en sus sentencias recaídas en los Expedientes N° 008-2005-PI-TC y N° 1035-2001-AC-TC, sobre que toda decisión o medida de mejora en materia remunerativa debe armonizarse con la disponibilidad presupuestaria previamente autorizada e incluida en las respectivas leyes de presupuesto del sector público que se aprueban para el año fiscal o las aprobadas por el directorio de FONAFE, según corresponda.

En el proceso de negociación colectiva, en el ámbito de una entidad pública o empresa del Estado, sujetas al régimen laboral de la actividad privada, los incrementos y/o beneficios económicos se financian con fuentes de financiamiento provenientes de recursos directamente recaudados; los que deben estar previstos en el presupuesto institucional de apertura de la entidad o el que haga sus veces en la empresa del Estado, conforme el fundamento jurídico 11 de la sentencia N° 1035-2001-AC-TC.

**Artículo 3.- Requisitos de los árbitros para la negociación colectiva en entidades y empresas del Estado**

Para arbitrar en el proceso de negociación colectiva en entidades y empresas del Estado sujetas al régimen laboral de la actividad privada, los árbitros deben contar con el registro del Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas y, adicionalmente, haber culminado el Curso de Capacitación sobre Negociación Colectiva en el Sector Público que organizan la Dirección General de Derechos Fundamentales y la Dirección General de Trabajo de este Ministerio; debiendo desarrollar, entre otros contenidos, materias relacionadas a la administración financiera del sector público, la gestión de planillas en materia fiscal y financiera, y en materia de administración de recursos humanos en el sector público. Para tal fin, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo coordina con las entidades competentes respectivas.

**Artículo 4.- Aplicación supletoria en el procedimiento arbitral**

En el arbitraje de negociaciones colectivas es aplicable supletoriamente el Decreto Legislativo N° 1071, Norma que regula el arbitraje, y sus normas modificatorias, en lo que resulten aplicables con su naturaleza.

**DISPOSICIÓN FINAL TRANSITORIA**

**Única.-** El primer curso de capacitación sobre negociación colectiva en el Sector Público establecido en el artículo 3 de la presente norma será organizado en un plazo de sesenta (60) días hábiles. Una vez establecida la lista de árbitros certificados para arbitrar en negociaciones colectivas en entidades y empresas del Estado sujetas al régimen laboral de la actividad privada se implementará

el arbitraje potestativo regulado en el Decreto Supremo N° 014-2011-TR, cuyo plazo no será mayor, en ningún caso, de noventa (90) días hábiles contados desde la publicación de la presente resolución ministerial.

Regístrase, comuníquese y publíquese.

**RUDECINDO VEGA CARREAZO**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo



# INSPECCIÓN LABORAL

**LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO**

LEY N° 28806

**EL PRESIDENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA****POR CUANTO:**

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO****ÍNDICE****Título I Del Sistema de Inspección del Trabajo**

Artículo 1 Objeto y definiciones

Artículo 2 Principios Ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo

**Título II De la Inspección del Trabajo****Capítulo I Funciones y facultades de la Inspección del Trabajo**

Artículo 3 Funciones de la Inspección del Trabajo

Artículo 4 Ámbito de actuación de la Inspección del Trabajo

Artículo 5 Facultades inspectivas

Artículo 6 Atribución de competencias

Artículo 7 Auxilio y colaboración con la Inspección del Trabajo

Artículo 8 Colaboración de la Inspección del Trabajo

Artículo 9 Colaboración con los Supervisores- Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares

### **Capítulo II De las Actuaciones de la Inspección del Trabajo**

Artículo 10 Principios Generales

Artículo 11 Modalidades de actuación

Artículo 12 Origen de las actuaciones inspectivas

Artículo 13 Trámites de las actuaciones inspectivas

Artículo 14 Medidas inspectivas de recomendación, advertencia y requerimiento

Artículo 15 Paralización o prohibición de trabajos

Artículo 16 Actas de Infracción

Artículo 17 Capacidad de obrar ante la Inspección del Trabajo

### **Título III Organización, estructura, funcionamiento y composición del Sistema de Inspección**

#### **Capítulo I Organización y estructura**

Artículo 18 Principios generales

Artículo 19 Estructura orgánica

#### **Capítulo II Funcionamiento del Sistema de Inspección**

Artículo 20 Planificación y programación de inspecciones

Artículo 21 Normas de funcionamiento interno

Artículo 22 Distribución territorial de competencias

Artículo 23 Servicios dispuestos por las autoridades competentes

Artículo 24 Informes periódicos sobre el Sistema de Inspección del Trabajo

#### **Capítulo III Composición del Sistema de Inspección**

Artículo 25 Composición

Artículo 26 Ingreso y régimen jurídico

Artículo 27 Formación y perfeccionamiento

Artículo 28 Deberes de los servidores públicos con funciones inspectivas

Artículo 29 Participación

Artículo 30 Locales y medios materiales

### **Título IV Régimen de infracciones y sanciones en materia de relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo y seguridad social**

#### **Capítulo I Disposiciones generales**

Artículo 31 Infracciones administrativas

Artículo 32 Sujetos responsables

#### **Capítulo II Infracciones**

Artículo 33 Infracciones en materia de relaciones laborales

Artículo 34 Infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo

Artículo 35 Infracciones en materia de seguridad social

Artículo 36 Infracciones a la labor inspectiva

Artículo 37 Gravedad de las infracciones

#### **Capítulo III Responsabilidades y sanciones**

Artículo 38 Criterios de graduación de las sanciones

Artículo 39 Cuantía y aplicación de las sanciones

Artículo 40 Reducción de la multa y reiterancia

Artículo 41 Atribución de competencias sancionadoras

Artículo 42 Responsabilidades Empresariales

#### **Capítulo IV Procedimiento sancionador**

Artículo 43 Normativa aplicable

Artículo 44 Principios generales del procedimiento

Artículo 45 Trámite del procedimiento sancionador

Artículo 46 Contenido de las actas de infracción

Artículo 47 Carácter de las actas de infracción

Artículo 48 Contenido de la resolución

Artículo 49 Medios de impugnación

Artículo 50 Notificación al Ministerio Público

## DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

### TÍTULO I

#### DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

##### Artículo 1.- Objeto y definiciones

La presente Ley tiene por objeto regular el Sistema de Inspección del Trabajo, su composición, estructura orgánica, facultades y competencias, de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

A los efectos de la presente Ley y demás disposiciones de desarrollo que se dicten, se establecen las siguientes definiciones:

**Sistema de Inspección del Trabajo**, es un sistema único, polivalente e integrado, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa sociolaboral, de seguridad y salud en el trabajo y cuantas otras materias le sean atribuidas. (\*)

(\*) Definición conforme a la modificación establecida por el artículo 40 del Decreto Legislativo N° 1451, publicado el 16 de septiembre de 2018.

**Inspección del Trabajo**, es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

**Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares**, son los servidores públicos, organizados por niveles, 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 de la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo

y de los Gobiernos Regionales. A los efectos de la presente ley y de sus normas de desarrollo, con carácter general la mención a los "Inspectores del Trabajo" se entenderá referida a todos ellos, sin perjuicio de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos. (\*)

(\*) Definición conforme a la modificación establecida por la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 30814, publicada el 09 de julio de 2018.

**Actuaciones de Orientación**, son las diligencias que realiza la Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de los empleadores o trabajadores, para orientarles o asesorarles técnicamente sobre el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales vigentes.

**Actuaciones inspectivas**, son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales.

**Función inspectiva**, es la actividad que comprende el ejercicio de la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, así como de brindar orientación y asistencia técnica. (\*)

(\*) Definición conforme a la modificación establecida por el artículo 39 del Decreto Legislativo N° 1451, publicado el 16 de septiembre de 2018.

**Procedimiento administrativo sancionador en la inspección del trabajo**, es el procedimiento administrativo especial que se inicia siempre de oficio con la notificación del documento de imputación de cargos, que comprende los actos y diligencias conducentes a la determinación de la existencia o no de la responsabilidad administrativa en la comisión de infracciones en materia socio laboral y a la labor inspectiva, así como por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo advertidas mediante las actas de infracción derivadas de actuaciones de investigación o comprobatorias de la inspección del trabajo. (\*)

(\*) Definición conforme al artículo 40 del Decreto Legislativo N° 1451, publicado el 16 de septiembre de 2018.

##### Artículo 2.- Principios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo

El funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se regirán por los siguientes principios ordenadores:

**1. Legalidad**, con sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes.

**2. Primacía de la Realidad**, en caso de discordancia, entre los hechos

constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados.

**3. Imparcialidad y objetividad**, sin que medie ningún tipo de interés directo o indirecto, personal o de terceros que pueda perjudicar a cualquiera de las partes involucradas en el conflicto o actividad inspectora.

**4. Equidad**, debiendo dar igual tratamiento a las partes, sin conceder a ninguna de ellas ningún privilegio, aplicando las normas establecidas con equidad.

**5. Autonomía técnica y funcional**, de los servidores con funciones inspectivas en el ejercicio de sus competencias, garantizándose su independencia frente a cualquier influencia exterior indebida.

**6. Jerarquía**, con sujeción a las instrucciones y criterios técnicos interpretativos establecidos por la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo para el desarrollo de la función inspectiva, así como cumpliendo las funciones encomendadas por los directivos y responsables de la Inspección del Trabajo, en atención a las competencias establecidas normativamente (a nivel nacional, regional o local).

**7. Eficacia**, actuando con sujeción a los principios de concepción única e integral del Sistema de Inspección del Trabajo, especialización funcional, trabajo programado y en equipo.

**8. Unidad de función y de actuación**, desarrollando los inspectores del trabajo, la totalidad de las acciones que tienen comisionadas no obstante su posible especialización funcional.

**9. Confidencialidad**, debiendo considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja o denuncia que dé a conocer una infracción a las disposiciones legales, sin manifestar al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por denuncia.

**10. Lealtad**, a la Constitución, las leyes, los reglamentos, las resoluciones y a los objetivos de las políticas sociolaborales del Estado.

**11. Probidad**, debiendo respetar las disposiciones normativas que regulan la función inspectora y ajustarse estrictamente a los hechos constatados durante las actividades de inspección.

**12. Sigilo profesional**, absteniéndose de divulgar, aun después de haber dejado el servicio, la información, procedimientos, libros, documentación, datos o antecedentes conocidos con ocasión de las actividades inspectivas así como los secretos comerciales, de fabricación o métodos de producción que puedan

conocerse en el desempeño de las funciones inspectoras.

**13. Honestidad**, honrando la función inspectora y absteniéndose de incurrir en actos que sean para beneficio propio o de terceros.

**14. Celeridad**, para que las diligencias inspectivas sean lo más dinámicas posibles, evitando trámites o dilaciones innecesarias que dificulten su desarrollo.

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 antes señalados.

Los servidores públicos que no ejerzan funciones de inspección y presten servicios en órganos y dependencias del Sistema de Inspección del Trabajo, estarán sujetos a los mismos principios, salvo los que afectan estrictamente al ejercicio de la función inspectiva.

## TÍTULO II

### DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

#### CAPÍTULO I

#### FUNCIONES Y FACULTADES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

##### Artículo 3.- Funciones de la Inspección del Trabajo

Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el Ordenamiento Jurídico Sociolaboral, cuyo ejercicio no podrá limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo.

Las finalidades de la inspección son las siguientes:

1. De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales:

- a) Ordenación del trabajo y relaciones sindicales.
  - a.1) Derechos fundamentales en el trabajo.
  - a.2) Normas en materia de relaciones laborales individuales y colectivas.

- a.3) Normas sobre protección, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores en las empresas.
- b) Prevención de riesgos laborales.
  - b.1) Normas en materia de prevención de riesgos laborales.
  - b.2) Normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en dicha materia.
- c) Empleo y migraciones.
  - c.1) Normas en materia de colocación y empleo.
  - c.2) Normas relativas a migraciones laborales y trabajo de extranjeros.
  - c.3) Normas sobre empresas de intermediación laboral.
- d) Promoción del empleo y formación para el trabajo.
  - d.1) Normas relativas a la promoción del empleo y la formación para el trabajo.
- e) Trabajo Infantil.
  - e.1) Normas sobre trabajo de los niños, niñas y adolescentes.
- f) De las prestaciones de salud y sistema previsional.
  - "f.1) Normas referidas al sistema nacional de pensiones, al sistema privado de pensiones y al régimen de prestaciones de salud." (\*)

*(\*) Inciso conforme a la modificación establecida por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, publicada el 15 de enero de 2013, vigente a partir de la aprobación del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil.*

  - "f.2) Normas referidas al Sistema Privado de Pensiones." (\*)

*(\*) Inciso incorporado por el artículo 4 de la Ley N° 29903, publicada el 19 de julio de 2012, que entró en vigencia en el plazo de 120 días a partir del día siguiente de la publicación del reglamento en el diario oficial El Peruano.*
- g) Trabajo de personas con discapacidad.
  - g.1) 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.
- h) Cualesquiera otras normas cuya vigilancia se encomiende específicamente a la Inspección del Trabajo.

## 2. De orientación y asistencia técnica.

2.1 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.

2.2 Informar a las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de los Gobiernos Regionales sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurridos.

2.3 Informar, orientar y colaborar con otros órganos del Sector Público respecto a la aplicación del Ordenamiento Jurídico Sociolaboral.

2.4 Emitir los informes que soliciten los órganos judiciales competentes, en el ámbito de las funciones y competencias de la Inspección del Trabajo.

2.5 Colaboración institucional, de conformidad con los términos establecidos por los Convenios que sean suscritos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con otras Instituciones. (\*)

*(\*) De conformidad con el artículo 3 de la Ley N° 29981, publicada el 15 de enero de 2013, la Sunafil desarrolla y ejecuta todas las funciones y competencias establecidas en el presente artículo, 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. Los gobiernos regionales, en el marco de las funciones establecidas en el artículo 48, literal f), de la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, desarrollan y ejecutan, dentro de su respectivo ámbito territorial, todas las funciones y competencias señaladas en el presente artículo, con relación a las microempresas, sean formales o no y de acuerdo a como lo defina el reglamento, en concordancia con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las normas que emita el ente rector del sistema funcional. La citada Ley entra en vigencia a partir de la aprobación del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, salvo lo dispuesto en las disposiciones complementarias finales y transitorias que entran en vigencia desde su publicación.*

## Artículo 4.- Ámbito de actuación de la Inspección del Trabajo

En el desarrollo de la función inspectiva, la 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, y se ejerce en:

1. 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.

2. 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.

3. Los puertos, aeropuertos, vehículos y puntos de salida, escala, destino, en lo relativo a los viajes de migraciones laborales.

4. Las entidades, empresas o cooperativas de trabajadores que brinden servicios de intermediación laboral.

5. 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.

6. Los lugares donde se preste trabajo infantil.

No obstante lo anterior, 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 5.- Facultades inspectivas**

En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores del trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para:

1. 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.

2. Hacerse acompañar en las visitas de inspección por los trabajadores, sus representantes, por los peritos y técnicos o aquellos designados oficialmente, que estime necesario para el mejor desarrollo de la función inspectiva.

3. 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:

3.1 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, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado.

Si los trabajadores evidenciaran temor a represalias o carecieran de libertad para exponer sus quejas, los Inspectores los entrevistarán a solas sin la presencia de los empleadores o de sus representantes, haciéndoles saber que sus declaraciones serán confidenciales.

3.2 Exigir la presencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector actuante.

3.3 Examinar en el centro de trabajo la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación del cumplimiento de la legislación sociolaboral, tales como: libros, registros, programas informáticos y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales y contabilidad, documentos del Seguro Social; planillas y boletas de pago de remuneraciones; documentos exigidos en la normativa de prevención de riesgos laborales; declaración jurada del Impuesto a la Renta y cualesquiera otros relacionados con las materias sujetas a inspección. Obtener copias y extractos de los documentos para anexarlos al expediente administrativo así como requerir la presentación de dicha documentación en las oficinas públicas que se designen al efecto.

3.4 Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, videos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, siempre que se notifique al sujeto inspeccionado o a su representante.

4. Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función inspectiva.

5. Adoptar, en su caso, una vez finalizadas las diligencias inspectivas, cualesquiera de las siguientes medidas:

5.1 aconsejar y recomendar la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas sociolaborales.

5.2 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.

5.3 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.

5.4 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.

5.5 Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción a la labor inspectiva.

5.6 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.

5.7 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.

5.8 Comunicar a las entidades y organismos competentes en materia de Seguridad Social los hechos comprobados que puedan ser constitutivos de incumplimientos en dicho ámbito, para que puedan adoptarse medidas en orden a garantizar la protección social de los trabajadores afectados.

5.9 Cuantas otras medidas se deriven de la legislación vigente.

#### **Artículo 6.- Atribución de competencias**

Los Supervisores Inspectores y los Inspectores del 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 presente Ley.

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 Organización Internacional del Trabajo (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:

a. Funciones inspectivas de vigilancia y control de las normas, cuando las materias a ser inspeccionadas no revistan complejidad. Para este efecto, mediante Resolución de Superintendencia de SUNAFIL, se aprueban los criterios técnicos para la determinación de las inspecciones que se consideren complejas, pudiendo considerarse, entre otros, las características del sujeto inspeccionado. (\*)

- b. Funciones de orientación, información y difusión de las normas legales.
- c. Resolver interrogantes de los ciudadanos sobre los expedientes de inspección y las normas legales de aplicación.
- d. Brindar apoyo a los directivos y responsables del Sistema de Inspección en las labores que dispongan.
- e. Otras que le puedan ser conferidas.

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29381, publicada el 16 de junio de 2009, y al artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1383, publicado el 04 de septiembre de 2018.

#### **Artículo 7.- Auxilio y colaboración con la Inspección del Trabajo**

El Sector Público y cuantas personas ejerzan funciones públicas 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 facilitarle la información de que dispongan. 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.

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 resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones y competencias en el ámbito sociolaboral.

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.

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 desprendan de las reclamaciones que conozcan, siempre que no resulten afectados por la reserva procesal.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 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.

**Artículo 8.- Colaboración de la Inspección del Trabajo**

La Inspección del Trabajo, en el ejercicio de las funciones inspectivas, procurará la necesaria colaboración de las diversas organizaciones del sector público, así como con las respectivas organizaciones de empleadores y trabajadores.

La Inspección del Trabajo facilitará al Seguro Social de Salud (ESSALUD) y a la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), de oficio o a petición de las mismas, la información que disponga y resulte necesaria para el ejercicio de sus respectivas funciones y competencias en materia de protección social de los trabajadores.

Periódicamente la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo facilitará información sobre aspectos de interés general que se deduzcan de las actuaciones inspectivas, memorias de actividades y demás antecedentes, a las organizaciones sindicales y de empleadores.

Si con ocasión del ejercicio de la función de inspección, se apreciase indicios de la presunta comisión de delito, la Inspección del Trabajo remitirá al Ministerio Público, los hechos que haya conocido y los sujetos que pudieran resultar afectados.

**Artículo 9.- Colaboración con los Supervisores- Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares**

Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores-Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello. En particular y en cumplimiento de dicha obligación de colaboración deberán:

- a) Atenderlos debidamente, prestándoles las facilidades para el cumplimiento de su labor,
- b) Acreditar su identidad y la de las personas que se encuentren en los centros o lugares de trabajo,
- c) Colaborar con ocasión de sus visitas u otras actuaciones inspectivas,
- d) Declarar sobre cuestiones que tengan relación con las comprobaciones inspectivas; y,
- e) Facilitarles la información y documentación necesarias 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.

**CAPÍTULO II****DE LAS ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO****Artículo 10.- Principios generales**

Las actuaciones de la Inspección del Trabajo son diligencias previas al procedimiento sancionador en materia sociolaboral, cuyo 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 Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, salvo por expresa remisión a las mismas.

La Inspección del Trabajo actuará siempre de oficio como consecuencia de orden superior que podrá derivar de una orden de la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo o del gobierno regional, de una petición razonada de otros órganos jurisdiccionales o del sector público, de la presentación de una denuncia o de una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo. (\*)

*(\*) Segundo párrafo conforme a modificación establecida por la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 30814, publicada el 09 de julio de 2018.*

En las actuaciones de consulta o de asesoramiento técnico, la orden superior podrá derivar asimismo de una petición de los empleadores y los trabajadores así como de las organizaciones sindicales y empresariales.

La denuncia de hechos presuntamente constitutivos de infracción a la legislación del orden sociolaboral es una acción pública. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 105 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en la fase de actuaciones inspectivas previas al procedimiento sancionador, el denunciante no tendrá la consideración de interesado.

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.

Las actuaciones inspectivas podrán realizarse por uno o conjuntamente por varios Inspectores del Trabajo, 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.

#### **Artículo 10-A. Acciones previas al inicio de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias**

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) previo al inicio de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias, puede practicar diligencias preliminares para obtener el cumplimiento de la obligación objeto de la investigación. (\*)

*(\*) Artículo incorporado por el artículo 39 del Decreto Legislativo N° 1451, publicado el 16 de septiembre de 2018.*

#### **Artículo 11.- Modalidades de actuación**

Las actuaciones inspectivas de investigación se desarrollan mediante requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica, visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en el Sector Público. (\*)

*(\*) Párrafo conforme al artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1383, publicado el 04 de septiembre de 2018.*

Cualquiera que sea la modalidad con que se inicien, las actuaciones inspectivas podrán proseguirse o completarse sobre el mismo sujeto inspeccionado con la práctica de otra u otras formas de actuación de las definidas en el apartado anterior.

Las funciones de orientación y asesoramiento técnico, se desarrollarán mediante visita o en la forma que se determine en cada caso.

#### **Artículo 12.- Origen de las actuaciones inspectivas**

Las actuaciones inspectivas pueden tener su origen en alguna de las siguientes causas:

- a) Por orden de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de los órganos de las Administraciones Públicas competentes en materia de inspección del trabajo.
- b) A solicitud fundamentada de otro órgano del Sector Público o de cualquier órgano jurisdiccional, en cuyo caso deberán determinarse las actuaciones que se interesan y su finalidad.

- c) Por denuncia.
- d) Por decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.
- e) Por iniciativa de los inspectores del trabajo, cuando en las actuaciones que se sigan en cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que guarden relación con la orden recibida o puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico vigente.
- f) A petición de los empleadores y los trabajadores así como de las organizaciones sindicales y empresariales, en las actuaciones de información y asesoramiento técnico sobre el adecuado cumplimiento de las normas.

#### **Artículo 13.- Trámites de las actuaciones inspectivas**

El órgano competente expide la correspondiente orden de inspección designando al inspector o equipo de inspección actuante y señala las actuaciones concretas que deban realizar.”

Asimismo podrán iniciarse a iniciativa de los actuantes designados, cuando en las diligencias que se sigan en cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que guarden relación con la orden recibida o puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico vigente.

Las actuaciones de investigación o comprobatorias se llevan a cabo hasta su conclusión por los mismos inspectores o equipos designados que las hubieren iniciado, sin que puedan encomendarse a otros actuantes.

Las órdenes de inspección serán objeto de registro, se identificarán anualmente con una única secuencia numérica y darán lugar a la apertura del correspondiente expediente de inspección. En cada Inspección se llevará un sistema de registro de órdenes de inspección manual o informatizado que será único e integrado para todo el Sistema de Inspección del Trabajo.

Las órdenes de inspección constarán por escrito y contendrán los datos de identificación de la inspección encomendada en la forma que se disponga. Podrán referirse a un sujeto concreto, expresamente determinado e individualizado, o expedirse con carácter genérico para un conjunto indeterminado de sujetos.

En cumplimiento de las órdenes de inspección recibidas, los inspectores designados realizarán las actuaciones de investigación, comprobación, orientación o asesoramiento técnico necesarias, iniciándolas en alguna de las formas señaladas en el artículo 12 de la presente Ley. El inicio de actuaciones de vigilancia y control interrumpirá el plazo de prescripción de las infracciones en materia sociolaboral. En todo caso, se respetará el deber de confidencialidad, manteniendo la debida reserva sobre la existencia de una denuncia y la identidad del denunciante.

Las actuaciones de investigación o comprobatorias deben realizarse en el plazo que se señale en cada caso concreto, sin que, con carácter general, puedan dilatarse más de treinta días hábiles, salvo que la dilación sea por causa imputable al sujeto inspeccionado. Cuando sea necesario o las circunstancias así lo aconsejen, puede 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.

La autonomía técnica y funcional no exime a los actuantes del cumplimiento de sus obligaciones y requisitos establecidos en la presente Ley, en particular:

- a) El cumplimiento en plazo de las órdenes de inspección que se le encomienden,
- b) El sometimiento al control y seguimiento de actuaciones por sus superiores,
- c) La obligación de adecuarse a las normas, los criterios e instrucciones aplicables.

De cada actuación que se practique y en la forma que se determine en las normas de desarrollo de la presente Ley, se dejará constancia escrita de las diligencias de investigación practicadas.

Finalizadas las actuaciones de comprobación y en uso de las facultades que tienen atribuidas, los inspectores actuantes adoptarán las medidas que procedan, emitiendo informe interno sobre las actuaciones realizadas y sus resultados, y adjuntando al expediente las copias de los documentos obtenidos.

Asimismo se emitirá informe por escrito dirigido a las autoridades, órganos y personas solicitantes, cuando las actuaciones tengan su origen en alguna de las causas señaladas en los apartados a), b), c) y f) del artículo 12, respetándose en todo caso el deber de confidencialidad. En aplicación del deber de secreto profesional no se informará sobre el resultado de las actuaciones inspectivas a los denunciantes que no puedan tener la condición de interesados en el procedimiento sancionador. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por la *Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, publicada el 15 de enero de 2013 (vigente a partir de la aprobación del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil); y de acuerdo a la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29783, publicada el 20 de agosto de 2011.*

#### **Artículo 14.- Medidas inspectivas de recomendación, advertencia y requerimiento**

Las medidas de recomendación y asesoramiento técnico podrán formalizarse en el documento y según el modelo oficial que en cada caso se determine.

Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas.

Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 206.2 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, las medidas inspectivas de advertencia y de requerimiento no serán susceptibles de impugnación, lo que se entiende sin perjuicio del derecho de defensa de los interesados en el seno del procedimiento sancionador.

#### **Artículo 15.- Paralización o prohibición de trabajos**

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 podrán ordenar la inmediata paralización o la prohibición de los trabajos o tareas, conforme a los requisitos y procedimiento que se establezca reglamentariamente.

Las órdenes de paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente, 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.

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.

#### **Artículo 16.- Actas de Infracción**

Las Actas de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, 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 17.- 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. La intervención mediante representante sin capacidad o insuficientemente acreditado se considerará inasistencia, cuando se haya solicitado el apersonamiento del sujeto obligado. 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.

### **TÍTULO III**

#### **ORGANIZACIÓN, ESTRUCTURA, FUNCIONAMIENTO Y COMPOSICIÓN DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN**

##### **CAPÍTULO I**

#### **ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA**

##### **Artículo 18.- Principios generales**

El Sistema de Inspección del Trabajo se organiza con sujeción a los principios de sistema único, polivalente e integrado en dependencia técnica, orgánica y funcional directa de la Autoridad Central de la Inspección del Trabajo.

La implementación de la organización territorial de la Inspección del Trabajo se llevará a cabo de acuerdo con las disposiciones de la Autoridad Central del Sistema, la que debe respetar el principio de especialización, así como la unidad de función y de actuaciones inspectivas.(\*).

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, publicada el 15 de enero de 2013, vigente a partir de la aprobación del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil.*

##### **<< Artículo 19.- Estructura orgánica**

La estructura del Sistema de Inspección del Trabajo comprende:

- a) La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) como la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo de acuerdo al Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo. Asimismo, dicha entidad, a través de sus órganos desconcentrados ejerce la competencia en materia inspectiva y sancionadora a nivel nacional.
- b) Las unidades orgánicas de los gobiernos regionales que dependen funcional y técnicamente de dicha autoridad central en materia de inspección del trabajo.

Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la elaboración, aprobación, supervisión y evaluación de las políticas públicas destinadas a dar cumplimiento a la normativa socio laboral.

En aplicación de los principios de especialización, trabajo programado y en equipo, pueden crearse unidades y equipos de inspección especializados, por áreas funcionales, materiales o por sectores de actividad económica, de acuerdo a las necesidades de funcionamiento de los órganos desconcentrados de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral."

Mediante normas reglamentarias de desarrollo de la presente ley, se regula la composición y estructura orgánica y funcional de la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de sus órganos territoriales, unidades y equipos especializados. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 30814, publicada el 09 de julio de 2018, y al artículo 9 del Decreto Legislativo N° 1451, publicado el 16 de septiembre de 2018.

## CAPÍTULO II

### FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN

#### Artículo 20.- Planificación y programación de inspecciones

La Inspección del Trabajo programará su actuación de acuerdo con los objetivos que determinen las autoridades competentes, con sujeción a los principios de concepción institucional única e integral del Sistema de Inspección.

#### Artículo 21.- Normas de funcionamiento interno

Los inspectores del trabajo desarrollarán la totalidad de los cometidos que tienen atribuidos, bajo las directrices técnicas de la Autoridad Central del Sistema de Inspección y en dependencia orgánica directa de los directivos de la inspección territorial y, en su caso, supervisores del equipo a que pertenezcan.

Podrán encomendarse a los inspectores del trabajo, la dedicación preferente a tareas especializadas en las áreas funcionales, materiales o de actividad económica que se determinen, teniendo en cuenta la capacidad, dimensión y complejidad de cada Inspección Regional. La especialización será siempre compatible con la aplicación de los principios de unidad de función y de actuaciones, en la forma dispuesta en la presente Ley.

#### Artículo 22.- Distribución territorial de competencias

Con carácter general, los inspectores del trabajo y los equipos de inspección especializados ejercerán sus funciones en el ámbito territorial al que extienda su competencia el órgano territorial de la Inspección del Trabajo de su destino.

Para garantizar el adecuado funcionamiento del Sistema de Inspección del Trabajo, la Autoridad Central podrá disponer la realización de actuaciones fuera de los límites territoriales del órgano territorial de destino, ya fuera mediante la agregación temporal de inspectores a otra inspección territorial o mediante la asignación de actuaciones inspectivas sobre empresas o sectores con actividad en el territorio de más de una región.

#### Artículo 23.- Servicios dispuestos por las autoridades competentes

La Inspección del Trabajo cumplirá los servicios que le encomienden la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de su competencia territorial así como de aquellas que por su intermedio efectúen otras autoridades del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La Inspección del Trabajo facilitará a las autoridades y órganos competentes en materia sociolaboral la información que recaben en cada caso así como la información periódica que se determine por la Autoridad Central del Sistema de Inspección. (\*)

(\*) De conformidad con la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30814, publicada el 09 de julio de 2018, se deja en suspenso lo dispuesto en el presente artículo. La suspensión temporal, entra en rigor, en cada caso de gobierno regional, luego de haber concluido la transferencia de recursos a la que hace referencia el artículo 4 de la citada ley y su eficacia culmina a los ocho (8) años calendario contados desde la entrada en vigencia de la citada ley.

#### Artículo 24.- Informes periódicos sobre el Sistema de Inspección del Trabajo

En aplicación de lo dispuesto en el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo, la Autoridad Central de la Inspección del Trabajo elaborará y publicará un informe anual sobre el Sistema de Inspección.

Los inspectores del trabajo, informarán a su respectivo Director de Inspección y éstos al Director Regional de su competencia territorial, quien consolidará la información recepcionada y la hará de conocimiento de la Autoridad Central del Sistema de Inspección; dicha información estará referida a las actividades inspectivas y sus resultados, en la forma y frecuencia que se determine por la misma.

## CAPÍTULO III

### COMPOSICIÓN DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN

#### Artículo 25.- Composición

El Sistema de Inspección del Trabajo está integrado por los servidores públicos que tengan encomendadas las funciones de dirección, organización, coordinación, planificación y seguimiento de las actuaciones inspectivas, los que tienen atribuidas las funciones inspectivas y quienes desempeñen funciones de asistencia técnica, colaboración y gestión administrativa conforme a lo dispuesto en la presente Ley. Asimismo está integrado por los recursos y medios materiales necesarios para garantizar el efectivo desempeño de la función pública de inspección.

A tales efectos el *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo* (\*), los Gobiernos Regionales y los órganos de la Administración Pública competentes, garantizarán que el Sistema de Inspección del Trabajo disponga de los recursos humanos,

oficinas, locales, medios materiales y equipamientos necesarios y en número suficiente. Cuando no existan medios públicos apropiados, garantizarán la disposición de los medios de transporte que se precisen, debiendo rembolsar los gastos de transporte y gastos imprevistos que se deriven del desempeño de las funciones inspectivas, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

Los peritos y técnicos de seguridad y salud en el trabajo que se adscriban o colaboren con el Sistema de Inspección del Trabajo para el ejercicio de la función de inspección en dicho ámbito, desarrollarán sus cometidos de asistencia pericial y asesoramiento técnico a la Inspección del Trabajo, sin perjuicio del ejercicio de aquellos otros cometidos de promoción, información, divulgación, estudio, formación, investigación y asesoramiento técnico a empleadores y trabajadores que les atribuyan las normas legales y reglamentarias.

*(\*) De conformidad con el numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1451, publicado el 16 de septiembre de 2018, se precisa que en el penúltimo párrafo del presente artículo, donde dice Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe decir Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL.*

#### **Artículo 26.- Ingreso y régimen jurídico**

Mediante normas específicas, o en su caso, de común aplicación a la función pública y carrera administrativa se regulará el sistema de selección y el régimen jurídico de los inspectores del Sistema de Inspección del Trabajo; con determinación de su situación jurídica, condiciones de servicio, retribuciones, régimen de incompatibilidades, traslados, promociones, puestos de trabajo, ceses y régimen disciplinario, respetando en todo caso las siguientes particularidades:

- a) El ingreso en la Inspección del Trabajo se efectuará como Inspectores Auxiliares, mediante un proceso de selección público y objetivo basado en razones técnicas de aptitud, al que podrán acceder los peruanos, mayores de edad, con título profesional.
- b) El ingreso como Inspector del Trabajo se realizará a través de un concurso de promoción interna en el que podrán participar los Inspectores Auxiliares con dos años, al menos, en el desempeño efectivo de las funciones inspectivas que tienen atribuidas en la presente Ley, debiendo contar para ello con título profesional.
- c) Los Supervisores-Inspectores del Trabajo serán asimismo seleccionados mediante un concurso de promoción interna entre quienes hayan desempeñado funciones efectivas como Inspectores del Trabajo, cuando menos, durante tres años, debiendo contar para ello con título profesional.
- d) Los procesos públicos de ingreso en la Inspección del Trabajo, se convocarán y organizarán según las pautas técnicas establecidas por la Autoridad

Central del Sistema de Inspección. Constarán de una fase selectiva basada en las pruebas teóricas y prácticas de aptitud que se determinen y una fase formativa práctica, ambas eliminatorias.

- e) Deberán convocarse procesos de promoción y cobertura de vacantes de los puestos de inspección basados en criterios objetivos, en los que podrán participar los servidores públicos con funciones inspectivas sin limitaciones. Su participación en los procesos de cobertura de puestos de confianza y libre designación se ajustará a lo dispuesto en sus normas específicas.
- f) De acuerdo con lo dispuesto en la presente Ley, los servidores públicos con funciones inspectivas, tienen garantizada su estabilidad en el empleo, sin perjuicio de ser sancionados, trasladados o removidos de sus puestos como consecuencia del ejercicio indebido de sus facultades y competencias. Las normas que se dicten sobre el régimen jurídico de los inspectores del trabajo en materia disciplinaria, deberán garantizar la existencia de un procedimiento previo con audiencia y participación del servidor público afectado.

Las normas de desarrollo que se dicten establecerán el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) del Sistema de Inspección del Trabajo que deberá actualizarse periódicamente. La Autoridad Central del Sistema de Inspección deberá mantener al día un listado de los servidores públicos que formen parte del Sistema de Inspección del Trabajo.

#### **Artículo 27.- Formación y perfeccionamiento**

La Autoridad Central del Sistema de Inspección, en coordinación con las autoridades de la Administración Pública con competencias en materia de inspección del trabajo, fomentará y proyectará programas anuales de capacitación inicial, formación y perfeccionamiento periódicos para todo el Sistema de Inspección con el fin de garantizar el adecuado ejercicio de las funciones y competencias inspectivas atribuidas. Los Supervisores- Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares deberán participar en las actividades de formación, perfeccionamiento y especialización que se programen, que serán tomadas en cuenta en los procesos de promoción.

#### **Artículo 28.- 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 presente Ley,

estando sujetos al régimen de incompatibilidades y a los motivos de abstención y recusación de común aplicación.

En razón de su función no podrán:

- a) Tener interés directo ni indirecto en las empresas o grupos de empresas objeto de su actuación.
- b) Asesorar o defender a título privado a personas naturales o jurídicas con actividades susceptibles de acción inspectiva.
- c) 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:

1) 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 Organización Internacional del Trabajo.

2) 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.

3) Prestar la debida atención a las observaciones que les sean formuladas por los trabajadores, sus representantes y los sujetos inspeccionados.

#### **Artículo 29.- Participación**

Los inspectores del trabajo serán consultados con ocasión de la modificación y elaboración de las normas sustantivas cuya vigilancia tienen encomendada.

#### **Artículo 30.- Locales y medios materiales**

El Sistema de Inspección del Trabajo dispondrá de oficinas y locales debidamente equipados de acuerdo con las necesidades del servicio.

Los recursos informáticos del Sistema de Inspección comprenderán los sistemas lógicos y físicos necesarios, así como las conexiones informáticas y el sistema de comunicaciones entre la Autoridad Central del Sistema de Inspección y sus órganos territoriales. La actividad del Sistema de Inspección del Trabajo será objeto de tratamiento informatizado a partir de una base de datos nacional, única e integrada, para garantizar su homogeneidad y explotación estadística.

La base de datos informatizados del Sistema de Inspección y sus aplicaciones de explotación, radicarán en la Oficina de la Autoridad Central, a la que corresponderá su gestión, desarrollo y modificación, con la finalidad de garantizar los deberes de secreto profesional y confidencialidad así como los principios de sistema único e integrado prescritos en la presente Ley.

### **TÍTULO IV**

## **RÉGIMEN DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

### **CAPÍTULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Artículo 31.- 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.

Para efectos de la presente Ley se considera dentro de la materia de relaciones laborales, los temas de colocación, fomento del empleo y modalidades formativas.

Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del derecho afectado o del deber infringido, de conformidad con lo establecido en la presente Ley y en su norma específica de desarrollo.

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 serán:

- a) Leves, cuando los incumplimientos afecten a obligaciones meramente formales.
- b) 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.
- c) Muy graves, los que tengan una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o afecten derechos o a los trabajadores especialmente protegidos por las normas nacionales.

#### **Artículo 32.- 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 de acuerdo a lo establecido en el artículo 1 de la presente Ley, y en particular, las siguientes:

- a) El empleador, en la relación laboral.
- b) Los empleadores, respecto de la inscripción del trabajador en los regímenes contributivos de la seguridad social.
- c) Las personas naturales o jurídicas, respecto de la normativa de colocación, fomento del empleo y modalidades formativas.
- d) 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.
- e) 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.
- f) Los empleadores, respecto de la normativa sobre trabajo de extranjeros.
- g) 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.

- h) Las empresas que brindan servicios no comprendidos en el numeral anterior y las empresas usuarias.
- i) Las agencias de empleo y las empresas usuarias, respecto de las obligaciones que se establecen en su legislación específica.
- j) 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.

## **CAPÍTULO II**

### **INFRACCIONES**

#### **Artículo 33.- 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 34. Infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo**

34.1 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.

34.2 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.\*\*)

*(\*) De conformidad con el numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1451, publicado el 16 de septiembre de 2018, se precisa que en el numeral 34.2 del presente artículo, donde dice Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe decir Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL.*

*(\*\*) Artículo conforme a la modificación establecida por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29783, publicada el 20 de agosto de 2011.*

#### **Artículo 35.- Infracciones en materia de seguridad social**

Para efectos de la presente Ley, constituyen infracciones en materia de seguridad social la omisión a la inscripción en el régimen de prestaciones de salud y en los sistemas de pensiones, sean estos públicos o privados, sin perjuicio de las demás infracciones establecidas en la normatividad específica sobre la materia.

En particular, tratándose del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por el Decreto Supremo 054-97-EF y la Ley 29903, Ley de Reforma del Sistema Privado de Pensiones, y demás normas modificatorias, constituyen infracciones en materia de seguridad social el incumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador establecidas en las normas legales y reglamentarias aplicables, incluyendo sin carácter limitativo la falta de declaración, la falta de pago o la declaración o el pago inoportunos o defectuosos de los aportes previsionales. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, publicada el 15 de enero de 2013, vigente a partir de la aprobación del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil.

#### **Artículo 36.- 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 presente Ley y su Reglamento.

Tales infracciones pueden consistir en:

1. 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.

2. El abandono de la diligencia inspectiva, que se produce cuando alguna de las partes, luego de iniciada ésta, deja el lugar de la diligencia.

3. La inasistencia a la diligencia, cuando las partes hayan sido debidamente citadas, por el Inspector del Trabajo o la Autoridad Administrativa de Trabajo y éstas no concurren.

#### **Artículo 37.- Gravedad de las infracciones**

Las infracciones de acuerdo a su gravedad serán determinadas en el Reglamento de la Ley, teniendo 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 las 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 previamente tipificada y contenida en el Reglamento.

### **CAPÍTULO III**

#### **RESPONSABILIDADES Y SANCIONES**

##### **Artículo 38.- Criterios de graduación de las sanciones**

Las sanciones a imponer por la comisión de infracciones de normas legales en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social a que se refiere la presente Ley, se graduarán atendiendo a los siguientes criterios generales:

- a) Gravedad de la falta cometida,
- b) Número de trabajadores afectados.

El Reglamento establece la tabla de infracciones y sanciones, y otros criterios especiales para la graduación.

##### **Artículo 39.- Cuantía y aplicación de las sanciones**

Las infracciones detectadas son sancionadas con una multa máxima de:

- a) Doscientas unidades impositivas tributarias (UIT), en caso de infracciones muy graves.
- b) Cien unidades impositivas tributarias (UIT), en caso de infracciones graves.
- c) Cincuenta unidades impositivas tributarias (UIT), en caso de infracciones leves.

La multa máxima por el total de infracciones detectadas no podrá superar las trescientas unidades impositivas tributarias (UIT) vigentes en el año en que se constató la falta.

La sanción que se imponga por las infracciones que se detecten a las

empresas calificadas como micro o pequeñas empresas conforme a ley se reducen en 50%.

La aplicación de las mencionadas sanciones y la graduación de las mismas, es efectuada teniendo en cuenta las circunstancias del caso concreto y los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, publicada el 15 de enero de 2013, vigente a partir de la aprobación del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil.

#### **Artículo 40.- Reducción de la multa y reiterancia**

Las multas previstas en esta Ley se reducen en los siguientes casos:

- a) Al treinta por ciento (30%) de la multa originalmente propuesta o impuesta cuando se acredite la subsanación de infracción
- b) ones detectadas, desde la notificación del acta de infracción y hasta antes del plazo de vencimiento para interponer el recurso de apelación.

b) Al cincuenta por ciento (50%) de la suma originalmente impuesta cuando, resuelto el recurso de apelación interpuesto por el sancionado, éste acredita la subsanación de las infracciones detectadas dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados desde el día siguiente de su notificación.

En ambos casos, la solicitud de reducción es resuelta por la Autoridad Administrativa de Trabajo de primera instancia.

En caso de reiteración en la comisión de una infracción del mismo tipo y calificación ya sancionada anteriormente, las multas podrán incrementarse hasta en un cien por ciento (100%) de la sanción que correspondería imponer, sin que en ningún caso puedan excederse las cuantías máximas de las multas previstas para cada tipo de infracción. (\*) (\*\*)

(\*) De conformidad con la Única Disposición Complementaria Final de las Normas Complementarias para la adecuada aplicación de la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada por el Decreto Supremo N° 010-2014-TR, publicado el 20 septiembre 2014, se dispone que en aplicación de la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley 30222, durante su vigencia se encuentra suspendido el beneficio de reducción de la multa previsto en el artículo 40 de la presente Ley, Ley General de Inspección del Trabajo; siendo que las normas contenidas en la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley y del Decreto Supremo N° 010-2014-TR, tienen una vigencia de tres (03) años, contados a partir de la entrada en vigencia de la Ley.

(\*\*) De conformidad con la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 de agosto de 2017, se dispone que el Sistema Informático de Inspección del Trabajo - SIIT incluirá el registro de los sujetos infractores beneficiados con la reducción de la sanción prevista en el presente artículo. Asimismo, en dicho sistema se incluirá el registro de medidas de advertencia o recomendación emitidas por el inspector del trabajo.

#### **“Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras**

La Sunafil ejerce la competencia sancionadora y aplica las sanciones económicas que correspondan, de acuerdo a su competencia. Es primera y segunda instancia en los procedimientos sancionadores.

Los gobiernos regionales, por intermedio de los órganos competentes en materia inspectiva y de acuerdo a su competencia, son primera y segunda instancia en los procedimientos sancionadores. (\*)

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. Las causales para su admisión se establecen en el reglamento.

El pronunciamiento en segunda instancia o el expedido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa.” (\*\*)

(\*) De conformidad con la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30814, publicada el 09 de julio de 2018, se deja en suspenso lo dispuesto en el segundo párrafo del presente artículo. La suspensión temporal, entra en rigor, en cada caso de gobierno regional, luego de haber concluido la transferencia de recursos a la que hace referencia el artículo 4 de la citada ley y su eficacia culmina a los ocho (8) años calendario contados desde la entrada en vigencia de la citada ley.  
(\*\*) Artículo conforme a la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, publicada el 15 de enero de 2013, vigente a partir de la aprobación del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil.

#### **Artículo 42.- Responsabilidades empresariales**

42.1 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.

42.2 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.

## CAPÍTULO IV

### PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

#### Artículo 43.- Normativa aplicable

El procedimiento sancionador se encuentra regulado por las disposiciones contempladas en el presente capítulo y las que disponga el Reglamento. En lo demás no contemplado, es de aplicación la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

#### Artículo 44.- Principios generales del procedimiento

El procedimiento sancionador se basa en los siguientes principios:

- a) **Observación del debido proceso**, por el que 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 Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y en derecho;
- b) **Economía y celeridad procesal**, por el que 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; y,
- c) **Pluralidad de instancia**, por el que las partes tienen la posibilidad de impugnar una decisión ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

#### Artículo 45.- Trámite del procedimiento sancionador

El procedimiento se ajusta al siguiente trámite:

- a) El procedimiento sancionador se inicia sólo de oficio, a mérito de Actas de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como de Actas de Infracción a la labor inspectiva.
- b) 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.
- c) 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.

- d) Vencido el plazo y con el respectivo descargo o sin él, la Autoridad, si lo considera 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.
- e) Concluido el trámite precedente, se dictará la resolución correspondiente, teniendo en cuenta lo actuado en el procedimiento, en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles de presentado el descargo.
- f) La resolución correspondiente debe ser notificada al denunciante, al representante de la organización sindical, así como a toda persona con legítimo interés en el procedimiento. (\*)

(\*) *Literal f) adicionado por la Tercera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29783, publicada el 20 de agosto de 2011.*

#### Artículo 46.- Contenido de las Actas de Infracción

Las Actas de Infracción de la Inspección del Trabajo, reflejarán:

- a) Los hechos constatados por el Inspector del Trabajo que motivaron el acta.
- b) La calificación de la infracción que se impute, con expresión de la norma vulnerada.
- c) La graduación de la infracción, la propuesta de sanción y su cuantificación.
- d) En los supuestos de existencia de responsable solidario, se hará constar tal circunstancia, la fundamentación jurídica de dicha responsabilidad y los mismos datos exigidos para el responsable principal.

#### Artículo 47.- 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 48.- Contenido de la resolución

48.1 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.

48.2 Contendrá expresamente tanto en la parte considerativa y resolutive el

mandato de la Autoridad Administrativa de Trabajo, 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 49.- Medios de impugnación**

Los medios de impugnación previstos en el procedimiento sancionador son los siguientes:

- a) Recurso de apelación: se interpone contra la resolución que pone fin al procedimiento administrativo dentro del tercer día hábil posterior a su notificación.
- b) Recurso de 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 Reglamento determina las demás condiciones para el ejercicio de los recursos impugnativos. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, publicada el 15 de enero de 2013, vigente a partir de la aprobación del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil.*

#### **Artículo 50.- Notificación al Ministerio Público**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 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.

### **DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS**

**PRIMERA.-** A partir de la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, los candidatos para el ingreso en la Inspección del Trabajo como Inspectores Auxiliares deberán contar con título profesional y someterse a los procesos selectivos de ingreso previstos en esta Ley.

**SEGUNDA.-** Los Inspectores Auxiliares, Inspectores del Trabajo y Supervisores-Inspectores del Trabajo están comprendidos dentro de los alcances del Anexo 5 del Decreto Supremo N° 009-97-SA, modificado por Decreto Supremo N° 003-98-SA, considerándose como actividades de alto riesgo los servicios

prestados por dichos servidores públicos. Para tales efectos, es de aplicación el artículo 19 de la Ley N° 26790 y las demás normas legales sobre la materia.

**TERCERA.-** Agrégase en la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el artículo 23-A, que queda redactado de la siguiente manera:

#### **“Artículo 23-A.- Dirección Nacional de Inspección del Trabajo**

La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo estudia, coordina, propone, evalúa y supervisa la política nacional en materia de inspección del trabajo, proponiendo la normatividad legal y técnica correspondiente. Es la instancia nacional, en los procedimientos administrativos vinculados con la inspección del trabajo en los que por norma especial se disponga.

Emite directivas internas para la mejor aplicación de las normas y las políticas sobre la micro y pequeña empresa. Emite opinión técnica sobre propuestas normativas en materia de inspección del trabajo.”

**CUARTA.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales están habilitados en materia presupuestaria, de manera especial y durante todo el Ejercicio Fiscal 2006, a someter a concursos públicos todas las plazas vacantes vinculadas con puestos de inspectores del trabajo, disponiendo la contratación laboral correspondiente. No son aplicables las restricciones presupuestarias vigentes para el Ejercicio Fiscal 2006.

Facúltase al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a modificar sus instrumentos de gestión. En el caso del Reglamento de Organización y Funciones, éste se aprueba por decreto supremo; los demás instrumentos de gestión no están sujetos a las restricciones presupuestarias, en los mismos términos establecidos en el párrafo anterior. Igualmente, facúltase al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, durante todo el Ejercicio 2006, a efectuar los concursos públicos y contrataciones suficientes para la implementación de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo; con cargo a su Pliego Presupuestal.

**QUINTA.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sólo podrá modificar la escala remunerativa de los inspectores de trabajo, conciliadores, liquidadores, consultores y defensores laborales de oficio sujetos al régimen laboral de la actividad privada, en tanto cuente con la disponibilidad presupuestaria. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo así como los Gobiernos Regionales, a solicitud de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, deberán aprobar sus instrumentos de gestión con la finalidad de crear plazas y contratar en ellas, mediante concurso público, al personal necesario para el desempeño de las funciones referidas en el párrafo anterior, durante el Ejercicio Presupuestario 2006, con cargo a su Pliego Presupuestal. Este proceso

será supervisado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**SEXTA.-** El resultado de las inspecciones del trabajo tiene naturaleza pública, el *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (\*)* 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.

*(\*) De conformidad con el numeral 4.1 del Artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1451, publicado el 16 de septiembre de 2018, se precisa que en la presente disposición, donde dice Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe decir Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL.*

*(\*\*) De conformidad con el numeral 4.2 del Artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1451, publicado el 16 de septiembre de 2018, de acuerdo con lo señalado en el numeral precedente del citado artículo, se precisa que en la presente disposición, donde dice resolución ministerial debe decir resolución de superintendencia.*

**SÉTIMA.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es competente para regular y/o coordinar en materia de migración laboral, específicamente en materia de trabajo, empleo y seguridad social. Está facultado para celebrar convenios con instituciones o entidades públicas y privadas extranjeras en materia de migración laboral.

**OCTAVA.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales están facultados a celebrar convenios en materia de ejecución coactiva, entre ellos, o con otras instituciones públicas.

**NOVENA.-** Esta Ley entrará en vigor a los sesenta (60) días hábiles siguientes de la fecha de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", con excepción de la Quinta Disposición Final y Transitoria que entrará en vigencia al día siguiente de la publicación de la presente Ley. La falta de reglamentación de algunas de sus disposiciones no será impedimento para su vigencia y exigibilidad.

**DÉCIMA.-** La presente Ley será reglamentada en un plazo de sesenta (60) días hábiles siguientes a la fecha de publicada esta Ley.

**UNDÉCIMA.-** Con las excepciones previstas, se aplicarán supletoriamente las disposiciones contenidas en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en cuanto no contradigan o se opongan a la presente Ley, en cuyo caso prevalecerán sus propias disposiciones.

**DUODÉCIMA.-** A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, quedan derogados expresamente, los Títulos I y II del Decreto Legislativo N° 910 y sus modificatorias. Así como, el Título Preliminar y los Títulos I y II del Decreto Supremo N° 020-2001-TR y sus modificatorias. De igual forma deróganse o déjanse sin efecto todas aquellas disposiciones legales o administrativas, de igual o inferior rango, que se le opongan o contradigan.

**DÉCIMA TERCERA.-** Los procedimientos de inspección iniciados antes de la entrada en vigencia de la presente Ley y siempre que se haya efectuado la

respectiva acta de visita de inspección, continuarán tramitándose con las normas anteriores hasta su conclusión, salvo que las nuevas disposiciones sean más favorables.

Los procedimientos de inspección iniciados hasta antes de la entrada en vigencia de la presente Ley en los que no se haya efectuado la respectiva acta de visita de inspección y siempre que no se encuentre pendiente la imposición de sanciones por actos de obstrucción, inasistencia o abandono, serán archivados de oficio.

**DÉCIMA CUARTA.-** El incumplimiento de las funciones por parte de los inspectores del trabajo, previstos en la presente Ley, será meritado y sancionado de conformidad con las normas de carácter administrativo, sin perjuicio de la acción penal a la que hubiere lugar.

POR TANTO:

Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, insistiendo en el texto aprobado en sesión de la Comisión Permanente realizada el día nueve de febrero de dos mil seis, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 108 de la Constitución Política del Estado, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los diecinueve días del mes de julio de dos mil seis.

**MARCIAL AYAIPOMA ALVARADO**  
Presidente del Congreso de la República

**FAUSTO ALVARADO DODERO**  
Primer Vicepresidente del  
Congreso de la República

**APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN  
DEL TRABAJO**

**DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Ley N° 28806 se promulgó la Ley General de Inspección del Trabajo, estableciendo los principios, finalidades y normas de alcance general que ordenan el Sistema de Inspección de Trabajo, regulando su composición, estructura orgánica, facultades y competencias, a fin de que la Administración del Trabajo y sus servicios inspectivos puedan cumplir su función como garante del cumplimiento de las normas sociolaborales;

Que, la Décima Disposición Final y Transitoria de la Ley N° 28806 ordena que la Ley se reglamente en un plazo de sesenta (60) días hábiles siguientes a su publicación, por cuanto existen aspectos y detalles pendientes, a ser desarrolladas a través de un reglamento;

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 118 inciso 8. de la Constitución Política del Perú y en la Ley del Poder Ejecutivo, aprobada por el Decreto Legislativo N° 560;

DECRETA:

**Artículo 1.- Aprobación.**

Apruébese el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, que consta de cinco (05) Títulos, cincuenta y cinco (55) artículos y ocho (08) Disposiciones Finales y Transitorias que forman parte integrante del presente Decreto Supremo.

**Artículo 2.- Refrendo.**

El presente Decreto Supremo será refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiocho días del mes de octubre del año dos mil seis.

**ALAN GARCÍA PÉREZ**

Presidente Constitucional de la República

**SUSANA ISABEL PINILLA CISNEROS**

Ministra de Trabajo y Promoción  
del Empleo

**REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO**

**TÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.- Objeto**

El presente Reglamento tiene por objeto desarrollar las normas establecidas en los Títulos I, II y IV de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

**Artículo 2.- Definiciones**

A los efectos del presente Reglamento se aplican las definiciones contenidas en el artículo 1 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, relativas al Sistema de Inspección del Trabajo, Inspección del Trabajo, Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares, actuaciones de orientación, actuaciones inspectivas y procedimiento administrativo sancionador en materia sociolaboral.

Asimismo, respecto a la aplicación de la presente norma, debe tenerse en consideración los siguientes términos:

- Ley: Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- Reglamento: El presente Decreto Supremo.
- MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Directivos: Directores, Sub Directores, Supervisores Inspectores o Autoridades que hagan sus veces, con competencias en el Sistema Inspectivo.
- Normas de orden sociolaboral: 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 previsional, trabajo de personas con discapacidad y cualesquiera otras normas que tengan similar contenido.

### **Artículo 3.- Principios ordenadores del Sistema de Inspección del Trabajo**

De conformidad con lo establecido por el artículo 2 de la Ley, el funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección de Trabajo, así como de los servidores públicos que lo integran, se regirán por los principios de 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 y honestidad y celeridad.

### **Artículo 4.- Funciones de la Inspección del Trabajo**

Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de normas así como las funciones de orientación y asistencia técnica, en los términos regulados en el artículo 3 de la Ley.

En ejercicio de sus funciones y cuando las circunstancias o conducta del empleador o sus representantes así lo justifiquen, la autoridad administrativa de trabajo competente podrá solicitar autorización judicial para el ingreso al lugar o centro de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 749 inciso 12 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.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley, los Supervisores Inspectores y los Inspectores del Trabajo están facultados para desempeñar en su integridad todos los cometidos de la función de inspección con sujeción a los principios y disposiciones de dicha Ley y el presente Reglamento. 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 las funciones de colaboración y apoyo, los Inspectores Auxiliares 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 centro de trabajo, así como la comprobación de datos, entre otras acciones.

La Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, evalúa en forma periódica los criterios de aplicación de las medidas inspectivas así como el

ejercicio de las facultades inspectivas, expidiendo las Directivas correspondientes o adoptando las acciones correctivas necesarias. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 019-2007-TR, publicado el 01 de septiembre de 2007, el mismo que de conformidad con su artículo 3 entra en vigencia a los treinta (30) días hábiles de su publicación, cuyo texto es el siguiente:*

### **Artículo 5.- Ámbito de Actuación**

La 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, aún 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. Se ejerce en las empresas, centros y lugares de trabajo a los que se refiere el artículo 4 de la Ley.

### **Artículo 6.- Facultades inspectivas**

Los supervisores inspectores, los inspectores del trabajo, y los inspectores auxiliares debidamente acreditados están investidos de autoridad y autorizados para ejercer las facultades inspectivas reguladas en los artículos 5 y 6 de la Ley.

Los Inspectores de Trabajo o Inspectores Auxiliares, con prescindencia del número de trabajadores del empleador, centro o lugar de trabajo, se encuentran facultados para realizar actuaciones inspectivas con la finalidad de verificar el despido arbitrario por negativa injustificada del empleador de permitir el ingreso al centro de trabajo o de labores, así como realizar actuaciones para el otorgamiento de la constancia de cese.

La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo expedirá la Directiva estableciendo el procedimiento a seguir en cada caso y los formatos a utilizarse.

Los inspectores auxiliares se encuentran facultados para realizar funciones inspectivas de vigilancia y control en cualquier centro de trabajo que cuente con el número de trabajadores permitidos por el literal a) del artículo 6 de la Ley." (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 019-2007-TR, publicado el 01 de septiembre de 2007, el mismo que de acuerdo con su artículo 3 entra en vigencia a los treinta (30) días hábiles de su publicación.*

## **TÍTULO II**

### **ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO**

#### **Artículo 7.- Actuaciones Inspectivas**

7.1 Las actuaciones inspectivas son de dos clases:

- a) Actuaciones de investigación o comprobatoria.
- b) Actuaciones de consulta o asesoramiento técnico.

Las actuaciones inspectivas se desarrollan conforme a los criterios establecidos en el Capítulo II del Título IV del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS; en la Ley, en el presente Reglamento y en las demás normas que resulten aplicables. (\*)

(\*) Numeral 7.1 conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 de agosto de 2017.

“7.2 Las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatoria son 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 sociolaboral y, en caso de contravención, adoptar las medidas que procedan en orden a garantizar o promover su cumplimiento.

Su inicio y desarrollo se llevará a cabo de acuerdo con los trámites y requisitos regulados en la Ley, en el presente Reglamento, así como en las restantes normas de desarrollo que se dicten, no siendo de aplicación las disposiciones contenidas en el Título II del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, salvo por expresa remisión a las mismas.” (\*)

(\*) Numeral 7.2 conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 de agosto de 2017.

7.3 Las actuaciones inspectivas de consulta o asesoramiento técnico son medidas de orientación relacionadas con el cumplimiento de las normas sociolaborales.

#### **Artículo 8.- Origen de las Actuaciones Inspectivas**

8.1 Las actuaciones inspectivas de investigación se llevan a cabo de oficio, como consecuencia de una orden superior que podrá tener su origen en:

- a) 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.
- b) Una petición razonada de otros órganos del Sector Público o de los órganos judiciales, en la que deberán determinarse las actuaciones y su finalidad.
- c) La presentación de una denuncia por cualquier administrado y, particularmente entre ellos, por los trabajadores y las organizaciones sindicales.

- d) Una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.

8.2 En las actuaciones de consulta o de asesoramiento técnico, la orden superior podrá derivar:

- a) De 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.
- b) De una petición de los empleadores o de los trabajadores, así como de las organizaciones sindicales y empresariales; o
- c) Una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.

8.3 La denuncia de hechos constitutivos de infracción a la legislación vigente del orden sociolaboral 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 Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, 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.

8.4 Con carácter general las actuaciones inspectivas 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.

8.5 De conformidad con el artículo 5 de la Ley y en cumplimiento de sus funciones, 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 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 del informe, se procederá a emitir la orden de inspección, convalidando las actuaciones inspectivas realizadas.

Para estos efectos, se entiende que los Inspectores de Trabajo se encuentran habilitados para realizar actuaciones inspectivas en días hábiles o inhábiles. (\*)

(\*) Numeral 8.5 adicionado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 019-2007-TR, publicado el 01 de septiembre de 2007, el mismo que de conformidad con su artículo 3 entra en vigencia a los treinta (30) días hábiles de su publicación.

#### **Artículo 9.- Inicio de actuaciones inspectivas**

9.1. Las actuaciones inspectivas se inician por disposición superior, mediante la expedición de una orden de inspección o de orientación y asistencia técnica emitida por los directivos. La orden designa a los inspectores o al equipo de inspección del trabajo, quienes deben iniciar sus actuaciones inspectivas:

- a) De manera general, en un plazo máximo de diez días hábiles de recibida la orden de inspección o de orientación y asistencia técnica, salvo caso fortuito o fuerza mayor debidamente acreditada.
- b) En los casos de despido arbitrario, accidente de trabajo, huelgas o paralizaciones, cierre de centro de trabajo, suspensión de labores, terminación colectiva de los contratos de trabajo, entre otras materias que requieran de una urgente e inmediata intervención de la inspección del trabajo se inicia las actuaciones inspectivas en el día de recibida la orden de inspección o desde que se tome conocimiento del hecho.

9.2 El inicio de actuaciones inspectivas, por iniciativa de los inspectores o de los equipos de inspección designados, que sólo pueden llevarse a cabo en los casos prescritos en el literal e) del artículo 12 de la Ley y el literal d) del numeral 8.4 del artículo 8 del presente Reglamento, debe ser refrendada por el directivo competente de la Inspección del Trabajo mediante la ampliación de la orden de inspección o la emisión de una nueva, conteniendo el refrendo de las materias nuevas a ser investigadas, disponiéndose su inclusión en el sistema de registro de órdenes de inspección.

En los casos de ampliación de la orden de inspección, el inspector de trabajo podrá solicitar al directivo competente la concesión de un plazo adicional para la investigación que es otorgado siempre y cuando existan causas objetivas y razonables para su procedencia. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 004-2011-TR, publicado el 07 de abril de 2011.

#### **Artículo 10.- Inspectores y equipos de inspección**

10.1 Las actuaciones inspectivas podrán realizarse por uno o por varios inspectores del trabajo conjuntamente, en cuyo caso actuarán en equipo. El Supervisor Inspector del Trabajo que se encuentre al frente del mismo, coordinará las actuaciones de sus distintos miembros.

Las actuaciones de investigación se llevarán a cabo hasta su conclusión, por los mismos inspectores o equipos designados en la orden de inspección que las hubieren iniciado sin que pueda encomendarse a otros; salvo en los supuestos de cese, traslado, enfermedad u otra causa justificada, que será sustentado 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 88 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. (\*)

(\*) Numeral 10.1 conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 019-2007-TR, publicado el 01 de septiembre de 2007, el mismo que de acuerdo con su artículo 3 entra en vigencia a los treinta (30) días hábiles de su publicación.

10.2 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.

#### **Artículo 11.- Órdenes de inspección**

11.1 Las órdenes de inspección que emitan los supervisores inspectores

o directivos que disponga la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, según sea el caso, constarán por escrito y contendrán los datos de identificación de la inspección encomendada, el plazo para la actuación y su finalidad. 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.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 13 párrafo 4, de la Ley, 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. Cada Inspección del Trabajo deberá llevar un sistema de registro de órdenes de inspección, manual o informatizado, que será único e integrado para todo el Sistema de Inspección del Trabajo.

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, sin perjuicio de lo cual realizarán las actuaciones inspectivas necesarias para cumplir con la finalidad de la inspección. (\*)

*(\*) Numeral 11.1 conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 019-2007-TR, publicado el 01 de septiembre de 2007, el mismo que de conformidad con su artículo 3 entra en vigencia a los treinta (30) días hábiles de su publicación.*

11.2 Las órdenes genéricas de inspección y las actuaciones inspectivas que se lleven a cabo en cumplimiento de las mismas, se registrarán 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 estuvieren identificados en la orden de inspección con la que guarden relación.

#### **Artículo 12.- Actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias**

12.1 En cumplimiento de las órdenes de inspección recibidas, los inspectores o equipos designados iniciarán las actuaciones de investigación mediante alguna de las siguientes modalidades:

- a) Visita de inspección a los centros y lugares de trabajo: Se realiza sin necesidad de previo aviso, por uno o varios inspectores del trabajo y puede extenderse el tiempo necesario. Asimismo podrá efectuarse más de una visita sucesiva. (\*)

*(\*) Literal a) conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 de agosto de 2017.*

- “b) 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 realiza conforme a lo previsto en los artículos 67 y 68 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS. (\*)

*(\*) Literal b) conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 de agosto de 2017.*

- c) Comprobación de Datos: 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 sociolaborales 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.

12.2 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 complementaria que se solicite.

#### **Artículo 13.- Desarrollo de las actuaciones inspectivas**

13.1 Iniciadas las actuaciones, los inspectores del trabajo ejercen las facultades que sean necesarias para la constatación de los hechos objeto de inspección, conforme a lo establecido en el Artículo 5 de la Ley y el artículo 238 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS. (\*)

*(\*) Numeral 13.1 conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 de agosto de 2017.*

13.2 Siempre que no perjudique el objeto de las actuaciones de investigación, las visitas a los centros o lugares de trabajo se realizan en presencia del sujeto inspeccionado o su representante, así como de los trabajadores, sus representantes o de las organizaciones sindicales que les representen. De no encontrarse en el centro o lugar de trabajo, las actuaciones se realizan sin la presencia de los mismos, no afectando dicha circunstancia el resultado y validez

de la investigación. (\*)

(\*) Numeral 13.2 conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 de agosto de 2017.

13.3 Las actuaciones de investigación o comprobatorias deben realizarse en el plazo señalado en las órdenes de inspección. El plazo máximo de treinta (30) días hábiles a que se refiere el artículo 13 de la Ley, se computa desde la fecha en que se inicien las actuaciones inspectivas. (\*)

(\*) Numeral 13.3 conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 de agosto de 2017.

13.4 La prórroga del plazo para el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias, autorizada conforme a lo previsto en la Ley, se puede efectuar una sola vez y por el plazo máximo de treinta (30) días hábiles, debiendo notificarse dicha ampliación al sujeto inspeccionado hasta el día hábil anterior al vencimiento del plazo original. (\*)

(\*) Numeral 13.4 conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 de agosto de 2017.

13.5 Las medidas a que se refiere el numeral 5 del artículo 5 de la Ley se adoptan dentro del plazo establecido para la realización de las actuaciones de investigación o comprobatorias a que se refiere los numerales 13.3 y 13.4 del artículo 13. (\*)

(\*) Numeral 13.5 conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 de agosto de 2017.

"13.6 El inspector del trabajo deja constancia escrita de las diligencias de investigación que practiquen, adjuntando copia al expediente y dando cuenta, cuando sea el caso, a los sujetos inspeccionados. La actuación de comprobación de datos o antecedentes no requiere de tal comunicación." (\*)

(\*) Numeral conforme al artículo 2 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 de agosto de 2017.

"13.7 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." (\*)

(\*) Numeral adicionado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 019-2007-TR, publicado el 01 de septiembre de 2007, el mismo que de conformidad con su artículo 3 entra en vigencia a los treinta (30) días hábiles de su publicación.

#### **Artículo 14.- Desarrollo de las actuaciones de consulta o de 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.

#### **Artículo 15.- Deberes de colaboración con los inspectores del trabajo**

15.1 Durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos obligados al cumplimiento de las normas sociolaborales, prestarán la colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el adecuado ejercicio de las funciones encomendadas, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 9 de la Ley.

15.2 El Sector Público y 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. Las Autoridades y la Policía Nacional del Perú prestarán el auxilio y colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el ejercicio de sus facultades de investigación.

#### **Artículo 16.- Deberes de los inspectores del trabajo**

Los inspectores del trabajo deben ejercer sus funciones y cometidos con sujeción a los principios, deberes y normas prescritos en la Ley, en el artículo 239 y, en lo que corresponda con la naturaleza de sus competencias, en el artículo 259 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, debiendo comunicar inmediatamente a su superior jerárquico cualquier situación que pueda impedir su intervención. (\*)

(\*) Conforme al artículo 2 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 de agosto 2017.

#### **Artículo 17.- Finalización de las actuaciones inspectivas**

17.1 Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias no se hubiera comprobado la comisión de infracciones, los inspectores emiten el informe de actuaciones inspectivas, dando fin a la etapa de fiscalización. 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, y

f) Fecha de emisión del informe. (\*)

(\*) Numeral 17.1 conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 de agosto de 2017.

“17.2 Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte 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 puede 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 sin que éste las haya subsanado, se extiende el acta de infracción correspondiente, dando fin a la etapa de fiscalización.

El acta de infracción hace las veces del informe al que aluden los dos últimos párrafos del artículo 13 de la Ley, debiendo contener como mínimo la información a que se refiere el artículo 54.” (\*)

(\*) Numeral 17.2 conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 de agosto de 2017.

17.3 Cuando el sujeto inspeccionado subsane las infracciones en el plazo otorgado por el inspector del trabajo en la medida de requerimiento, se emite el informe correspondiente dejando constancia del cumplimiento de las obligaciones fiscalizadas, sin perjuicio de la emisión de las recomendaciones o advertencias que correspondan, dando fin a la etapa de fiscalización.

Cuando la subsanación se produzca después del vencimiento del plazo de la medida de requerimiento y antes de la notificación de imputación de cargos, aquélla será calificada por la autoridad instructora del procedimiento sancionador.

Las sanciones por infracciones a la labor inspectiva previstas en los numerales 46.6 y 46.10 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, tendrán una reducción del 90%, siempre que el sujeto inspeccionado acredite haber subsanado todas las infracciones advertidas antes de la expedición del acta de infracción.

17.4 En los casos de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el informe o acta de infracción, según corresponda, 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.

17.5 Una vez finalizadas las actuaciones de investigación o comprobatorias, y siempre que se concluya con la emisión de un acta de infracción, el expediente debe ser remitido a la autoridad a cargo del procedimiento sancionador en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles contados desde la emisión de dicha acta. (\*)

(\*) Numeral 17.5 conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 de agosto de 2017.

17.6 Finalizadas las actuaciones de consultas o asesoramiento técnico, los inspectores de trabajo elaboran un informe sobre las materias objeto de la asesoría, las acciones realizadas y los consejos o recomendaciones emitidas. (\*)

(\*) Numeral 17.6 conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 de agosto de 2017, cuyo texto es el siguiente:

17.7 El informe que pone fin a las actuaciones inspectivas se remite a los sujetos comprendidos en los literales a), b), c) y f) del artículo 12 de la Ley que hubiesen solicitado la actuación inspectiva, en el plazo máximo de treinta (30) días hábiles contados desde su emisión, respetando en todo caso los deberes de confidencialidad y secreto profesional.”

(\*) Numeral conforme 17.7 conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 de agosto de 2017, cuyo texto es el siguiente:

17.8 Al expediente de inspección se adjuntan las copias de los documentos obtenidos durante las actuaciones inspectivas. (\*)

(\*) Numeral 17.8 incorporado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 agosto 2017.

El cierre del expediente será decretado, bajo responsabilidad, por los supervisores inspectores o directivos que disponga la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, según sea el caso, siempre que la inspección hubiese cumplido su finalidad, salvo que concurran circunstancias que imposibiliten la actuación de la inspección o por presentarse la comisión de infracciones a la labor inspectiva que pongan en peligro la salud y el bienestar de los inspectores. En este último caso, de ser pertinente, se deberán remitir copias certificadas de lo actuado al Procurador Público del Sector para que proceda a interponer la denuncia penal correspondiente ante el Ministerio Público. (\*)

(\*) Párrafo conforme a la modificación establecida artículo 2 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR,

publicado el 06 agosto de 2017.

### **Artículo 18.- Medidas inspectivas**

18.1 Cuando se constate el incumplimiento de las normas sociolaborales vigentes, el inspector del trabajo deberá adoptar las medidas inspectivas que procedan entre las prescritas en el artículo 5, inciso 5 de la Ley.

18.2 En los casos de infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral, cualquiera que sea la materia a la que afecten, se requerirá al sujeto responsable de su comisión, la adopción en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, se requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores.

18.3 Cuando se compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a juicio de los inspectores del trabajo, un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, podrán ordenar la inmediata paralización o la prohibición de los trabajos o tareas.

18.4 Cuando se estime que las infracciones sociolaborales constatadas puedan ser constitutivas de incumplimientos a las normas de seguridad social o tengan efectos en la protección social de los trabajadores afectados, se pondrán en conocimiento de los organismos públicos y entidades competentes, por el cauce jerárquico correspondiente, a efectos de que puedan adoptarse las medidas que procedan en dicha materia.

18.5 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.

18.6 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, incluir medidas de promoción, 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.

18.7 La Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo de la inspección del trabajo podrá disponer de la publicación de listas de sujetos inspeccionados infractores o cumplidores, conforme la Sexta Disposición Final y Transitoria de la Ley.

### **Artículo 19.- Medidas de recomendación y asesoramiento técnico**

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.

### **Artículo 20.- Medidas de advertencia y requerimiento**

20.1 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, y deben 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.

20.2 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 Ley N° 27444, de Procedimiento Administrativo General.

20.3 Las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas por la inspección del trabajo para el cumplimiento de las normas socio-laborales 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.(\*).

(\* Numeral incorporado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 019-2007-TR, publicado el 01 de septiembre de 2007, el mismo que de conformidad con su artículo 3 entra en vigencia a los treinta (30) días hábiles de su publicación.

### **Artículo 21.- Medida inspectiva de paralización o prohibición de trabajos**

21.1 Las órdenes de paralización o prohibición de trabajos o tareas por riesgo grave e inminente, se formalizarán mediante un acta de paralización o prohibición de trabajos o por cualquier otro medio escrito fehaciente, que deberá notificarse al sujeto o sujetos responsables de forma inmediata, en cuanto se constate los hechos que ponen en riesgo la seguridad o la salud de los trabajadores, con carácter grave e inminente.

21.2 Sin perjuicio de su posible impugnación, las órdenes de paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente, dadas por los inspectores del trabajo, serán inmediatamente ejecutadas; sin perjuicio de los derechos que correspondan a los trabajadores afectados, así como de las medidas que puedan adoptarse para garantizarlos.

21.3 La Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo regula lo relativo a las actas de paralización o prohibición de trabajos. En cualquier caso se identifican los hechos comprobados que al poner en riesgo la seguridad o la salud de los trabajadores con carácter grave e inminente, constituyen infracción a las normas vigentes en materia de prevención de riesgos laborales, el sujeto o sujetos responsables de su comisión y los trabajos o tareas cuya inmediata paralización o prohibición se ordena.

21.4 Decretada la paralización o prohibición de trabajos, la Inspección del Trabajo remite, de forma inmediata, a la autoridad administrativa competente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de los Gobiernos Regionales, copia de la orden practicada.

21.5 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.

21.6 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 y ésta resolverá en el plazo de dos días hábiles. Dicha resolución será ejecutiva, sin perjuicio del recurso de apelación.

21.7 Tan pronto como se subsanen las deficiencias que la motivaron, la paralización se levantará por la autoridad administrativa competente.

## **TÍTULO III**

### **DEL RÉGIMEN DE INFRACCIONES**

#### **Artículo 22.- Infracciones administrativas**

Son infracciones administrativas los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, en materia sociolaboral. Se entienden por disposiciones legales a las normas que forman parte de nuestro ordenamiento interno.

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, para los efectos a los que se contrae el segundo párrafo del artículo 39 de la Ley. (\*)

*(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 019-2007-TR, publicado el 01 de septiembre de 2007, el mismo que de conformidad con su artículo 3 entra en vigencia a los treinta (30) días hábiles de su publicación.*

## **CAPÍTULO I**

### **INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES**

#### **Artículo 23.- Infracciones leves en materia de relaciones laborales**

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

23.1 No comunicar y registrar ante la autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, documentación o información siempre que no esté tipificado como infracción grave.

23.2 No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición.

23.3 El incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios, siempre que no esté tipificado como infracción grave.

23.4 El incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones, siempre que no esté tipificado como infracción grave.

23.5 No exponer en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo,

no contar con un ejemplar de la síntesis de la legislación laboral, no entregar el reglamento interno de trabajo, cuando corresponda, o no exponer o entregar cualquier otra información o documento que deba ser puesto en conocimiento del trabajador.

23.7 Cualquier otro incumplimiento que afecte obligaciones meramente formales o documentales, siempre que no esté tipificado como infracción grave.

23.8 No cumplir oportunamente con los deberes de información, hacia las entidades depositarias, relativos a la disponibilidad e intangibilidad de los depósitos por compensación por tiempo de servicios.

23.9 El incumplimiento por parte de las empresas contratistas y subcontratistas de inscribirse o de actualizar información en el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil - RENOCC, conforme a lo previsto en el Decreto Supremo N° 008-2013-TR. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 007-2017-TR, publicado el 31 de mayo de 2017.

#### **Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales**

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

##### **24.1 (\*)**

(\*) Numeral derogado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, publicado el 07 de diciembre de 2013, la citada disposición entró en vigencia el primer día del mes de marzo del año 2014.

24.2 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. (\*)

(\*) Numeral 24.2 conforme a la modificación establecida por el artículo 6 del Decreto Supremo N° 008-2011-TR, publicado el 05 de junio de 2011, vigente a partir del 1 de enero de 2012, cuyo texto es el siguiente:

24.3 El incumplimiento de las siguientes obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación: consignar datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que las sustituyan, registros de trabajadores y

prestadores de servicios, incluir datos falsos o que no correspondan a la realidad.

24.4 No pagar u otorgar 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 los mismos en fraude a la ley. (\*)

(\*) Numeral 24.4 conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 019-2007-TR, publicado el 01 de septiembre de 2007, el mismo que de conformidad con su artículo 3 entra en vigencia a los treinta (30) días hábiles de su publicación.

24.5 No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios.

24.6 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el sistema de prestaciones alimentarias, siempre que no esté tipificado como muy grave.

##### **24.7 (\*)**

(\*) Numeral derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 007-2017-TR, publicado el 31 de mayo de 2017.

24.8 La modificación unilateral por el empleador del contrato y las condiciones de trabajo, en los casos en los que no se encuentra facultado para ello.

24.9 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.

24.10 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.

24.11 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical.

24.12 No registrar el Contrato de Seguro de Vida Ley en el Registro Obligatorio de Contratos creado por la Ley N° 29549, no contratar la póliza de seguro de vida, no mantenerla vigente o no pagar oportunamente la prima, a favor de los trabajadores con derecho a éste, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado. (\*)

(\*) Numeral 24.12 conforme a la modificación establecida por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 003-2011-TR, publicado el 18 de marzo de 2011.

24.13 No proporcionar a los trabajadores del hogar hospedaje, alimentación y facilidades para la asistencia regular a su centro de estudios, cuando corresponda.

24.14 No contar con una dependencia adecuada de relaciones industriales, asistente social diplomado o reglamento interno de trabajo, cuando corresponda.

24.15. Valerse de los servicios de trabajadores que realizan actividades de construcción civil, que no estén inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil - RETCC. (\*)

(\*) Numeral 24.15 conforme a la modificación establecida por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 009-2016-TR, publicado el 20 de julio de 2016.

24.16. Aplicar el cambio de modalidad de un trabajador convencional a la modalidad de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento. (\*)

(\*) Numeral 24.16 incorporado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 017-2015-TR, publicado el 03 de noviembre de 2015.

24.17 Aplicar la reversión sin cumplir con los requisitos establecidos por ley. (\*)

(\*) Numeral 24.17 incorporado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 017-2015-TR, publicado el 03 de noviembre de 2015.

24.18 No cumplir con las obligaciones referidas a la capacitación del teletrabajador previstas en las normas de la materia. (\*)

(\*) Numeral 24.18 incorporado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 017-2015-TR, publicado el 03 de noviembre de 2015.

24.19 No cumplir con el pago de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador. (\*)

(\*) Numeral 24.19 incorporado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 017-2015-TR, publicado el 03 de noviembre de 2015.

24.20 El incumplimiento de las obligaciones relativas a la implementación de lactarios contenidas en la Ley N° 29896, así como en sus respectivas normas reglamentarias y complementarias. (\*)

(\*) Numeral 24.20 agregado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP, publicado el 09 febrero 2016.

24.21 No contar en el respectivo centro de trabajo con, o no comunicar, las tablas de unidades de trabajo a destajo o a comisión para determinar la remuneración diaria que corresponde a los trabajadores de la industria pesquera del consumo humano directo, conforme a lo previsto en la Ley N° 27979 y su Reglamento. (\*)

(\*) Numeral 24.21 incorporado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 015-2016-TR, publicado el 14 diciembre 2016.

#### **Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales (\*\*)**

Son infracciones muy graves los siguientes incumplimientos:

25.1 No pagar la remuneración mínima correspondiente.

25.2 La inscripción fraudulenta en el Registro Nacional de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos.

25.3 Desempeñar actividades propias del sistema de prestaciones alimentarias sin cumplir con los requisitos previstos en las normas correspondientes.

25.4 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.

25.5 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con 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.

25.6 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.

25.7 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 la trata de personas con fines de explotación laboral.

25.8 La negativa a recibir el pliego de reclamos, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable que justifique dicha negativa.

25.9 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 sub-contratación de obras o servicios, y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

25.10 La realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores, tales como aquellos que impiden la libre afiliación a una organización sindical, promuevan la desafiliación de la misma,

impidan la constitución de sindicatos, obstaculicen a la representación sindical, utilicen contratos de trabajo sujetos a modalidad para afectar 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.

25.11 La trasgresión a las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación, a los candidatos a dirigentes sindicales y a los miembros de comisiones negociadoras.

25.12 La discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical, esté contratado a plazo indeterminado, sujetos a modalidad, a tiempo parcial, u otros.

25.13 El cierre no autorizado o abandono del centro de trabajo.

25.14 Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

25.15 No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

25.16 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.

25.17 La discriminación del trabajador, 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.

25.18 El trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o captación de personas con dicho fin.

25.19. No contar con el registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo.

25.20. No registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, 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 contratado bajo modalidades formativas laborales, así como los derechohabientes.

25.21 No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como no entregar al trabajador un ejemplar del referido contrato dentro del plazo establecido en la norma correspondiente."

25.22 No contar con un cuadro de categorías y funciones o con una política salarial de conformidad con los términos establecidos en la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y su Reglamento.(\*)

*(\*) Numeral 25.22 incorporado por la Tercera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 002-2018-TR, publicado el 08 de marzo de 2018.*

25.23 No haber cumplido con informar a los trabajadores acerca de la política salarial de la empresa, conforme a lo previsto por la Ley N° 26772, que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato, y su Reglamento.(\*)

*(\*) Numeral 25.23 incorporado por la Tercera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 002-2018-TR, publicado el 08 de marzo de 2018.*

*(\*\*) Artículo 25 conforme a la modificación establecida por artículo 2 del Decreto Supremo N° 007-2017-TR, publicado el 31 de mayo de 2017, y a la Tercera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 002-2018-TR.*

## CAPÍTULO II

### INFRACCIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### Artículo 26.- Infracciones leves de seguridad y salud en el trabajo

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

26.1 La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que no implique riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores.

26.2 (\*)

*(\*) Numeral derogado por el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 004-2011-TR, publicado el 07 de abril de 2011.*

26.3 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.

26.4 Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la prevención de riesgos, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

26.5 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.

#### **Artículo 27.- Infracciones graves de seguridad y salud en el trabajo**

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

27.1 La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que implique riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.

27.2 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. (\*)

(\*) Numeral 27.2 conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 004-2011-TR, publicado el 07 de abril de 2011.

27.3 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.

27.4 No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores o no comunicar a los trabajadores afectados el resultado de las mismas.

27.5 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.

27.6 El incumplimiento de las obligaciones de implementar y mantener actualizados los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

27.7 El incumplimiento de la obligación de 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.

27.8 No cumplir con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables.

27.9 Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de 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.

27.10 No adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

27.11 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.

27.12 No constituir o no designar a uno o varios trabajadores para participar como supervisor o miembro del Comité de Seguridad y Salud, así como no proporcionarles formación y capacitación adecuada.

27.13 La vulneración de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

27.14 El incumplimiento de las obligaciones relativas a la realización de auditorías del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

27.15 No cumplir las obligaciones relativas al seguro complementario de trabajo de riesgo a favor de sus trabajadores, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.

#### **Artículo 28.- Infracciones muy graves de seguridad y salud en el trabajo**

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

28.1 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.

28.2 No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de los menores trabajadores.

28.3 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 de los trabajadores.

28.4 Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.

28.5 Superar los límites de exposición a los agentes contaminantes que originen riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud de los trabajadores.

28.6 Las acciones y omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores para paralizar sus actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

28.7 No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de los que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores.

28.8 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.

28.9 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.

28.10 El incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione 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. (\*)

(\*) Numeral 28.10 incorporado por el artículo 3 del Decreto Supremo N° 004-2011-TR, publicado el 07 de abril de 2011.

### CAPÍTULO III

#### INFRACCIONES EN MATERIA DE EMPLEO Y COLOCACIÓN

##### **Artículo 29.- Infracciones leves en materia de empleo y colocación**

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

29.1 El incumplimiento de las obligaciones de comunicación y registro ante la Autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, de la documentación o información exigida por las normas de empleo y colocación, siempre que no esté tipificada como infracción grave.

29.2 El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la inscripción, en los plazos y con los requisitos previstos, de las micro y pequeñas empresas y las empresas promocionales para personas con discapacidad, en su registro correspondiente.

29.3 Cualquier otro incumplimiento que afecte obligaciones, meramente formales o documentales, en materia de empleo y colocación.

##### **Artículo 30.- Infracciones graves en materia de empleo y colocación**

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

30.1 El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la inscripción, en la forma y plazos establecidos, de las agencias de empleo, en el registro correspondiente.

30.2 El incumplimiento de las agencias de empleo de las obligaciones relacionadas con la comunicación de la información relativa al ejercicio de sus actividades en el mercado de trabajo, con el contenido y en la forma y plazo establecidos.

30.3 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de las personas con discapacidad.

##### **Artículo 31.- Infracciones muy graves en materia de empleo y colocación**

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

31.1 Ejercer actividades en el mercado de trabajo de colocación de trabajadores con fines lucrativos sin encontrarse registrado en el registro correspondiente o sin encontrarse éste vigente.

31.2 Ejercer actividades en el mercado de trabajo de colocación de menores trabajadores, que sean contrarias a las disposiciones sobre la materia.

31.3 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.

31.4 El registro fraudulento como micro o pequeña empresa, empresa

promocional para personas con discapacidad o agencia de empleo.

#### CAPÍTULO IV

### INFRACCIONES DE EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL Y EMPRESAS USUARIAS SUB

#### CAPÍTULO I

### INFRACCIONES DE LAS EMPRESAS Y ENTIDADES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

#### Artículo 32.- Infracciones leves de empresas y entidades de intermediación

Constituye una infracción leve el incumplimiento de obligaciones meramente formales o documentales relativas a las empresas y entidades que realizan actividades de intermediación laboral.

#### Artículo 33.- Infracciones graves de empresas y entidades de intermediación

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

33.1 El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la inscripción en el registro correspondiente, en los plazos y con los requisitos previstos.

33.2 No comunicar o presentar a la Autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, la información y documentación relacionada con el ejercicio de sus actividades como empresa o entidad de intermediación laboral, los contratos suscritos con los trabajadores destacados a la empresa usuaria y no registrar los contratos suscritos con las empresas usuarias." (\*)

*(\*) Numeral 33.2 conforme a la modificación establecida por el artículo 3 del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, publicado el 07 de diciembre de 2013, la citada disposición entró en vigencia el primer día del mes de marzo del año 2014.*

33.3 No formalizar por escrito los contratos de prestación de servicios celebrados con las empresas usuarias, con los requisitos previstos.

33.4 No formalizar por escrito los contratos de trabajo con los trabajadores. (\*)

*(\*) Numeral 33.4 conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 019-2007-TR, publicado el 01 de septiembre de 2007, el mismo que de conformidad con su artículo 3 entra en vigencia a los treinta (30) días hábiles de su publicación.*

#### Artículo 34.- Infracciones muy graves de empresas y entidades de intermediación laboral

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

34.1 Ejercer actividades de intermediación laboral 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.

Se considera intermediación laboral prohibida, la contratación por parte de la empresa principal, de servicios prestados por empresas contratistas o subcontratistas que desplacen personal para cumplir con su contrato, cuando se verifique en la inspección entre otras características, que estas empresas carecen de autonomía empresarial, no asumen las tareas contratadas por su cuenta y riesgo, no cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, y cuando sus trabajadores no estén bajo su exclusiva subordinación.

Ante la constatación de una intermediación laboral no registrada o prohibida, o una simple provisión de personal, el personal desplazado deberá ser incorporado a la planilla de la empresa principal.

En este caso, los inspectores verificarán la existencia del contrato con la empresa principal, su contenido, y condiciones de ejecución, pudiendo solicitar copia del contrato escrito entre la empresa principal con la contratista o subcontratista.

34.2 No prestar de manera exclusiva servicios de intermediación laboral.

34.3 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.

34.4 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.

34.5 Proporcionar a la Autoridad competente información o documentación falsa relacionada con el ejercicio de sus actividades como empresa o entidad de intermediación laboral.

34.6 El registro fraudulento como empresa o entidad de intermediación laboral. (\*)

*(\*) Artículo 34 conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 019-2007-TR, publicado el 01 de septiembre de 2007, el mismo que de conformidad con su Artículo 3 entra en vigencia a los treinta (30) días hábiles de su publicación*

#### SUBCAPÍTULO II

### INFRACCIONES DE LAS EMPRESAS USUARIAS

#### Artículo 35.- Infracciones leves de las empresas usuarias

Constituye infracción leve el incumplimiento de obligaciones meramente formales o documentales, relativas a las empresas usuarias.

**Artículo 36.- Infracciones graves de las empresas usuarias**

Constituye infracción grave no formalizar por escrito el contrato de prestación de servicios celebrado con la empresa o entidad de intermediación laboral con los requisitos previstos.

**Artículo 37.- Infracciones muy graves de las empresas usuarias**

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

37.1 Exceder los límites porcentuales y cualitativos aplicables a la intermediación laboral.

37.2 La ocupación de trabajadores destacados en supuestos prohibidos.

37.3 La cesión a otras empresas de trabajadores destacados.

37.4 Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.

**CAPÍTULO V**

**INFRACCIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO**

**Artículo 38.- Infracciones leves en materia de promoción y formación para el trabajo**

Constituyen infracciones leves los incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales, siempre que no estén tipificados como infracciones graves.

**Artículo 39.- Infracciones graves en materia de promoción y formación para el trabajo**

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

39.1 Carecer de los registros especiales de modalidades formativas debidamente autorizados por la autoridad competente de ser exigido, o no registrar a los beneficiarios de las modalidades formativas en los mismos o en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en los plazos y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada beneficiario afectado.

*(\*) Numeral derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 007-2017-TR, publicado el 31 de mayo de 2017.*

39.3 Exceder los límites de contratación bajo modalidades formativas.

39.4 No cumplir con las obligaciones en materia de formación.

39.5 No brindar facilidades para que el beneficiario de las modalidades formativas se afilie a un sistema pensionario.

39.6 No emitir, cuando corresponda, los informes que requiera el Centro de Formación Profesional.

39.7 No otorgar el respectivo certificado de manera oportuna y con los requisitos previstos.

39.8 No presentar a la Autoridad competente el plan o programa correspondiente a la modalidad formativa bajo la cual se contrata a los beneficiarios, en los plazos y con los requisitos previstos.

**Artículo 40.- Infracciones muy graves en materia de promoción y formación para el trabajo**

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

40.1 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.

40.2 El incumplimiento de las disposiciones referidas al horario, jornada y tiempo de trabajo aplicable a las modalidades formativas.

40.3 No cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo a través de EsSalud o de un seguro privado.

40.4 No asumir directamente el costo de las contingencias originadas por un accidente o enfermedad cuando la empresa que no haya cubierto los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo a través de EsSalud o de un seguro privado.

40.5 La presentación de documentación falsa ante la autoridad competente para acogerse al incremento porcentual de los límites de contratación bajo modalidades formativas.

40.6 No contar con el plan o programa correspondiente a la modalidad formativa bajo la cual se contrata a los beneficiarios.

40.7 El uso fraudulento de las modalidades formativas.

40.8 No celebrar los convenios de modalidades formativas por escrito y con los requisitos previstos.”

40.9 El uso de castigo físico y humillante contra las personas que se encuentran sujetas a alguna modalidad formativa laboral, de conformidad con la Ley N° 30403, Ley que prohíbe el uso del castigo físico y humillante contra los niños, niñas y adolescentes. (\*)

(\*) Numeral 40.9 incorporado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 003-2018-MIMP, publicado el 09 de junio de 2018.

## CAPÍTULO VI

### INFRACCIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

#### Artículo 41.- Infracciones leves en materia de contratación de trabajadores extranjeros

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

40.1 Los incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales, en materia de contratación de trabajadores extranjeros, siempre que no estén tipificados como infracciones graves.

40.2 No entregar al trabajador extranjero, en los plazos y con los requisitos previstos, copia de su contrato de trabajo autorizado por la autoridad competente.

#### Artículo 42.- Infracciones graves en materia de contratación de trabajadores extranjeros

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

42.1 No formalizar por escrito los contratos de trabajo celebrados con trabajadores extranjeros, con los requisitos previstos.

42.2 No cumplir con los límites a la contratación de trabajadores extranjeros, cuando corresponda.

#### Artículo 43.- Infracciones muy graves en materia de contratación de trabajadores extranjeros

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

43.1 Ocupar o contratar trabajadores extranjeros sin haber obtenido previamente la autorización administrativa correspondiente.

43.2 La presentación a la Autoridad competente de información o

documentación falsa para la exoneración de los límites a la contratación de trabajadores extranjeros.

43.3 La contratación fraudulenta de trabajadores extranjeros.

## CAPÍTULO VII

### INFRACCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

#### Artículo 44.- Infracciones leves en materia de seguridad social

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

44.1 No informar a la Administradora de Fondos de Pensiones los casos de suspensión perfecta y del cese o retiro del trabajador.

44.2 No entregar la planilla de pago de los aportes retenidos a la Administradora de Fondos de Pensiones o entidad financiera designada por ella; o no declarar la planilla de pago de los aportes retenidos en el Portal de Recaudación AFP NET de las Administradoras de Fondos de Pensiones, conforme a lo establecido en el artículo 50 del Decreto Supremo N° 004-98-EF; o entregarla con información incompleta.

44.3 Entregar al trabajador el “Boletín Informativo” a que se refiere el artículo 15 de la Ley N° 28991 fuera del plazo establecido en el artículo 1 del Decreto Supremo N° 009-2008-TR. (\*)

(\*) Artículo conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 de agosto de 2017.

#### Artículo 44-A.- Infracciones graves en materia de seguridad social

Son infracciones graves los siguientes incumplimientos:

44-A.1 No dar de baja o dar de baja extemporáneamente, en el sistema de seguridad social en salud, a quien pierde la condición de asegurado.

44-A.2 No afiliarse como conductor de una microempresa al Sistema de Pensiones Sociales, administrado por una Administradora de Fondos de Pensiones o la Oficina de Normalización Previsional, conforme a lo dispuesto por el artículo 66 del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial.

44-A.3 Afiliar al trabajador sin previamente haberle entregado el “Boletín Informativo” a que se refiere el artículo 15 de la Ley N° 28991, Ley de libre desafiliación informada, pensiones mínima y complementarias, y régimen especial de jubilación anticipada; o, en caso de habérselo entregado, no respetar los plazos señalados en el segundo párrafo del artículo 16 de la referida ley para

la afiliación del trabajador a un sistema pensionario.

44-A.4 No afiliar al trabajador en el sistema de pensiones de su elección o en el que corresponda conforme a ley.

44-A.5 No declarar o no retener los aportes de los trabajadores al Sistema Privado de Pensiones al que esté afiliado.

44-A.6 No retener a los trabajadores el monto por concepto de aporte al Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica, según lo establecido en la ley y el reglamento de la materia.

44-A.7 No declarar el aporte a cargo del empleador al Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica, según lo establecido en la ley y el reglamento de la materia. " (\*)

(\*) Artículo incorporado por el artículo 3 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 de agosto de 2017.

#### **Artículo 44-B.- Infracciones muy graves en materia de seguridad social**

44-B.1 La falta de inscripción de trabajadores, u otras personas respecto de las que exista la obligación de inscripción, en el régimen de seguridad social en salud o en el régimen de seguridad social en pensiones, sean éstos públicos o privados, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.

44-B.2. No efectuar el pago de todo o parte de los aportes al Sistema Privado de Pensiones efectivamente retenidos de los trabajadores afiliados en la oportunidad que corresponda.

44-B.3. No regularizar los aportes adeudados a las Administradoras de Fondos de Pensiones, que hayan sido cotizados al Sistema Nacional de Pensiones, luego de la incorporación de sus trabajadores al Sistema Privado de Pensiones.

44-B.4 No regularizar los aportes de un trabajador contratado como independiente que, por la condición de los servicios prestados, tiene la calidad de trabajador dependiente, en el correspondiente período, incluyendo los intereses por mora.

44-B.5 No efectuar el pago de los aportes voluntarios en la oportunidad correspondiente.

44-B.6 Efectuar declaraciones o consignar datos falsos o inexactos en los documentos de cotización que ocasionen deducciones fraudulentas en las aportaciones al Sistema Privado de Pensiones.

44-B.7. No declarar o no cumplir con el pago, oportuno e íntegro, del monto

retenido a los trabajadores por concepto de aporte al Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica, según lo establecido en la ley y el reglamento de la materia.

44-B.8 No pagar o pagar de forma incompleta el aporte a cargo del empleador al Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica, según lo establecido en la ley y el reglamento de la materia. (\*)

(\*) Artículo 44.B incorporado por el artículo 3 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 de agosto de 2017.

## **CAPÍTULO VIII**

### **INFRACCIONES A LA LABOR INSPECTIVA**

#### **Artículo 45.- Infracciones graves a la labor inspectiva**

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

45.1 Los incumplimientos al deber de colaboración con los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo y los auxiliares de inspección regulado por el artículo 9 de la Ley, siempre que no estén tipificados como infracciones muy graves.

45.2 Las acciones u omisiones que perturben, retrasen o impidan el ejercicio de las funciones inspectivas de los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares, siempre que no estén tipificados como infracciones muy graves.

45.3 El retiro de carteles del centro de trabajo o la obstrucción de la publicidad de listas que permitan conocer al público sobre la condición de infractor del sujeto inspeccionado.

#### **Artículo 46.- Infracciones muy graves a la labor inspectiva**

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

46.1 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.

46.2 La negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de acreditar su identidad o la identidad de las personas que se encuentran en los centros o lugares de trabajo ante los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares.

46.3 La negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de facilitar a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares, la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones.

46.4 El impedimento de la obtención de muestras y registros cuando se notifique al sujeto inspeccionado o a su representante.

46.5 Obstaculizar la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical.

46.6 El abandono o inasistencia a las diligencias inspectivas.

46.7 No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral.

46.8 No cumplir oportunamente con el requerimiento de 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.

46.9 No cumplir inmediatamente con la orden de paralización o prohibición de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales cuando concurra riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o la reanudación de los trabajos o tareas sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización o prohibición.

46.10 La inasistencia del sujeto inspeccionado ante un requerimiento de comparecencia.

46.11 No cumplir con el plan de formalización dispuesto por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

46.12 La coacción, amenaza o violencia ejercida sobre los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo y los inspectores auxiliares." (\*)

(\*) Artículo 46 conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 007-2017-TR, publicado el 31 de mayo de 2017.

#### **Artículo 46A.- Del ámbito de aplicación de la sanción de infracciones**

Las infracciones contenidas en el presente capítulo 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 del Trabajo. (\*)

(\*) Artículo incorporado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 019-2007-TR, publicado el 01 de septiembre de 2007, el mismo que de conformidad con su artículo 3 entra en vigencia a los treinta (30) días hábiles de su publicación.

## **TÍTULO IV**

### **DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES**

#### **Artículo 47.- Criterios de graduación de las sanciones**

47.1 Las sanciones por la comisión de las infracciones a que se refiere la Ley y el presente reglamento se determinan atendiendo a los criterios generales previstos en el artículo 38 de la Ley, y los antecedentes del sujeto infractor referidos al cumplimiento de las normas sociolaborales.

47.2 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.

47.3 Adicionalmente a los criterios antes señalados, la determinación de la sanción debe estar acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad establecidos en el numeral 3 del artículo 246 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 006-2017-JUS." (\*)

(\*) Numeral 47.3) modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 015-2017-TR, publicado el 06 de agosto de 2017.

#### **Artículo 47-A.- Eximentes de sanción**

Constituyen eximentes de sanción por la comisión de infracciones las situaciones previstas en los literales a), b), d), e) y f) del numeral 1 del artículo 255 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

i. Respecto del literal a), deben estar referidas a hechos producidos antes de la primera actuación inspectiva en la cual participe el administrado, debiendo ser acreditados con documentos públicos de fecha cierta, salvo que sean hechos de conocimiento público.

ii. Respecto del literal b), que la disposición esté contenida expresamente en una norma con rango de Ley.

iii. Respecto del literal d), que la orden de la autoridad competente esté materializada en el acto administrativo o resolución correspondiente y se encuentre vinculada estrictamente con la imposibilidad de cumplir con la obligación objeto de fiscalización.

iv. Respecto del literal e), que el administrado, antes del inicio de las actuaciones inspectivas, debe estar comprendido en los alcances de la disposición administrativa que origina o contiene el error alegado. (\*)

(\*) Artículo incorporado por el artículo 3 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 de agosto de 2017.

**Artículo 48.- Cuantía y aplicación de las sanciones (\*)**

(\*) Epígrafe indicado por el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 015-2017-TR, publicado el 06 agosto 2017.

48.1 El cálculo del monto de las sanciones se determina en base a la siguiente tabla:

<b>Microempresa</b>										
<b>Gravedad de la infracción</b>	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leves	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Graves	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
<b>Pequeña empresa</b>										
<b>Gravedad de la infracción</b>	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	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Graves	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
Muy grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65
<b>No MYPE</b>										
<b>Gravedad de la infracción</b>	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	0.23	0.77	1.10	2.03	2.70	3.24	4.61	6.62	9.45	13.50
Graves	1.35	3.38	4.50	5.63	6.75	9.00	11.25	15.75	18.00	22.50
Muy grave	2.25	4.50	6.75	9.90	12.15	15.75	20.25	27.00	36.00	45.00

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo revisa esta tabla con una periodicidad de dos (2) años.

Las multas se expresan en Unidades Impositivas Tributarias (UIT). Las escalas

de multas previstas para las microempresas y pequeñas empresas, definidas según la ley que las regula, contemplan la reducción del cincuenta por ciento (50%) establecida en el tercer párrafo del artículo 39 de la Ley.

Para acceder a las tablas previstas para microempresas y pequeñas empresas, el sujeto inspeccionado podrá presentar su constancia de inscripción en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa - REMYPE, para acreditarse como tal, hasta la interposición de los descargos correspondientes ante la autoridad sancionadora.

48.1-A Las multas impuestas a las microempresas y pequeñas empresas inscritas en el REMYPE 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.

Corresponde 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.

Este límite no es aplicable en los supuestos contemplados en los incisos 48.1-B, 48.1-C y 48.1-D

En ningún caso las multas podrán tener un valor inferior a:

- a) En el caso de la microempresa, al valor previsto para las infracciones leves, graves y muy graves, cuando se afecta a 1 trabajador.
- b) 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.

48.1-B Tratándose de actos que impliquen la afectación de derechos colectivos, únicamente para el cálculo de la multa a imponerse **se consideran** como trabajadores afectados:

(i) Al total de trabajadores del sujeto infractor. Para las infracciones contempladas en el numeral 25.10 del artículo 25 del presente reglamento, referidas a la constitución de sindicatos; así como para las infracciones contempladas en el numeral 25.11 del artículo 25 del presente reglamento, referidas a la trasgresión a las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación.

(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 en los numerales 24.10 y 24.11

del artículo 24 del presente reglamento; para las infracciones contempladas en el numeral 25.10 del artículo 25 del presente reglamento, con excepción de las referidas a la constitución de sindicatos; así como para infracciones contempladas en el numeral 25.11 del artículo 25 del presente reglamento, referidas a la trasgresión a las garantías reconocidas a los candidatos a dirigentes sindicales.

(iii) Al total de trabajadores del sujeto infractor comprendidos en el ámbito de la negociación colectiva o huelga, según corresponda. Para las infracciones contenidas en el numeral 24.9 del artículo 24; para las infracciones contempladas en los numerales 25.8 y 25.9 del artículo 25; así como para las infracciones contempladas en el numeral 25.11 del artículo 25 del presente reglamento, 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 microempresa 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 microempresas y pequeñas empresas inscritas en el REMYPE reciben el descuento del 50% previsto en el artículo 39 de la Ley, luego de realizado el cálculo establecido en el párrafo anterior.

48.1-C Tratándose de las infracciones tipificadas en los numerales 25.16 y 25.17 del artículo 25; el numeral 28.10 del artículo 28, cuando cause muerte o invalidez permanente total o parcial; y los numerales 46.1 y 46.12 del artículo 46 del presente Reglamento, 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 microempresa 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 microempresas y pequeñas empresas inscritas en el REMYPE reciben el descuento del 50% previsto en el artículo 39 de la Ley, luego de realizado el cálculo establecido en el párrafo anterior.

48.1-D Las infracciones tipificadas en los numerales 25.7 y 25.18 del artículo 25 tienen el carácter de insubsanables.

Respecto de tales infracciones, las multas a imponerse serán las siguientes:

\* 50 UIT's para el caso de las microempresas registradas como tales en el REMYPE.

\* 100 UIT's para el caso de las pequeñas empresas registradas como tales en

el REMYPE.

\* 200 UIT's en los demás casos." (\*) (\*\*)

(\*) Numeral 48.1) modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 015-2017-TR, publicado el 06 agosto 2017.

(\*\*) De conformidad con la Única Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 015-2017-TR, publicado el 06 agosto 2017, se dispone que para dar cumplimiento a lo establecido en el numeral 48.1 del presente artículo, la tabla de multas se revisa cada dos (2) años, a partir de la vigencia del citado decreto supremo.

48.2 Para los casos de infracciones por incumplimiento de las normas del régimen especial de los trabajadores del hogar, así como de las infracciones a la labor inspectiva, previstas en el Capítulo VIII del presente reglamento, en las que incurran los empleadores del hogar, se aplicarán las sanciones previstas en la siguiente tabla, debiendo considerarse una infracción por cada trabajador afectado:

Empleador del Hogar	
Gravedad de la infracción	Monto de la sanción
Leve	0.05 UIT
Grave	0.13 UIT
Muy grave	0.25 UIT
<b>Muy grave (infracciones tipificadas en los numerales 25.7 y 25.18 del artículo 25)</b>	<b>4.50 UIT" (*)</b>

\*) Numeral 48.2 modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 001-2018-TR, publicado el 10 de enero de 2018.

48.3 Culminado el procedimiento sancionador, y de haberse expedido una resolución que determina una sanción, antes de proceder a su ejecución, la autoridad administrativa de trabajo tiene la potestad de proponer al sujeto infractor la implementación de un plan de formalización a los que se refiere el artículo 18.6. El acogimiento a este plan extingue la multa impuesta y genera la obligación de cumplirlo en los términos y plazos establecidos. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en el plan será consignado en un acta de infracción. (\*)

(\*) Numeral 48.3) incorporado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 015-2017-TR, publicado el 06 de agosto de 2017.

**Artículo 48-A.- Concurso de infracciones**

Cuando una misma acción u omisión del empleador constituya más de una infracción prevista en el presente Reglamento, se aplica la sanción establecida para la infracción de mayor gravedad. (\*)

(\*) Artículo 48.A conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N°

007-2017-TR, publicado el 31 de mayo de 2017.

#### **Artículo 49.- Reducción de la multa**

En el caso de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley, la autoridad competente puede ordenar las diligencias necesarias para que se verifique la subsanación de las infracciones detectadas, a efectos de emitir pronunciamiento sobre la solicitud de reducción de multa.

Los beneficios previstos en el artículo 40 de la Ley son aplicables en la medida en que la infracción sea subsanable. Las infracciones son subsanables siempre que los efectos de la afectación del derecho o del incumplimiento de la obligación, puedan ser revertidos.

Para la aplicación de lo previsto en el numeral 2 del artículo 255 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, el reconocimiento de la responsabilidad deberá ir acompañado del compromiso de subsanar las infracciones en un plazo no mayor de un (1) año. En este supuesto, la reducción de la multa será al 80% de la originalmente propuesta o impuesta.

En los casos contenidos en el artículo 50 no es aplicable el tope al que alude el inciso 48.1-A del artículo 48. (\*) (\*\*)

(\*) Artículo 49 conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 de agosto de 2017.

(\*\*) De conformidad con la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 de agosto de 2017, se dispone que el Sistema Informático de Inspección del Trabajo - SIIT incluirá el registro de los sujetos infractores beneficiados con la reducción de la sanción prevista en el artículo 40 de la Ley General de Inspección del Trabajo y en el presente artículo. Asimismo, en dicho sistema se incluirá el registro de medidas de advertencia o recomendación emitidas por el inspector del trabajo.

#### **Artículo 50.- Infracciones reiteradas**

De ocurrir infracciones sucesivas en el tiempo, previstas en el último párrafo del artículo 40 de la Ley, se debe tomar en cuenta lo dispuesto en el artículo 230 numeral 7) de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444.

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 conforme al tercer párrafo del artículo 40 de la Ley.

#### **Artículo 51.- Prescripción**

La facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral a que se refiere el artículo 13 de la Ley prescribe a los cuatro (4) años y se determina conforme a lo establecido en el artículo 250 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 006-2017-JUS. (\*)

(\*) Conforme al artículo 2 del Decreto Supremo N° 015-2017-TR, publicado el 06 de agosto 2017.

### **TÍTULO V**

#### **PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

##### **Artículo 52.- Principios**

Además de los principios mencionados en el artículo 44 de la Ley, se aplican a este procedimiento, aquellos que regulan la potestad sancionadora, previstos en el artículo 230 de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444.

##### **Artículo 53.- Trámite del procedimiento sancionador**

53.1 El procedimiento sancionador se inicia siempre de oficio y está compuesto de dos fases, una instructora y otra sancionadora. Los trámites que se realicen durante estas fases deben ser reportados ante la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo a cargo del Sistema Informático de Inspección del Trabajo - SIIT.

53.2 La fase instructora se desarrolla conforme al siguiente trámite:

- a) La fase instructora se inicia en mérito del acta de infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como por infracciones a la labor inspectiva.
- b) Para el inicio de la fase instructora, el instructor debe revisar que el contenido del acta de infracción se encuentre conforme a lo establecido en los literales a), b), e), f), g), h) e i) del artículo 54.

De advertir el incumplimiento de alguno de los requisitos, cuando sean

subsanales, se requiere al inspector o inspectores responsables efectuar la subsanación pertinente. De ser insubsanable, el instructor archiva los actuados y comunica a la autoridad competente para la adopción de las medidas correspondientes. Esta decisión se comunica al administrado.

- c) En el supuesto previsto en el segundo párrafo del numeral 17.3 del artículo 17, si la autoridad instructora determina la procedencia del eximente establecido en el literal f) del numeral 1 del artículo 255 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, emite el informe correspondiente.
- d) Dispuesto el inicio de la fase instructora, se notifica al sujeto o sujetos responsables la imputación de cargos en la que consten los hechos que se les imputen a título de cargo, la calificación de las infracciones que tales hechos puedan constituir, la expresión de las sanciones que se les pudiera imponer, así como la autoridad competente para imponer la sanción y la norma que atribuye tal competencia.

La notificación del documento con los cargos imputados incluye a los trabajadores afectados y a las organizaciones sindicales de existir.

- e) Luego de notificada la imputación de cargos, el sujeto o sujetos responsables, en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, presentan los descargos que estimen pertinentes ante el órgano competente para instruir el procedimiento.
- f) Vencido el plazo, y con el respectivo descargo o sin él, el instructor, si lo considera pertinente, realiza de oficio todas las actuaciones que resulten necesarias para el examen de los hechos, recabando los datos e información que sea relevante para determinar, en su caso, la existencia de responsabilidad susceptible de sanción.
- g) Concluida, de ser el caso, la recolección de pruebas, la autoridad instructora del procedimiento formula un informe final de instrucción en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles contados desde el día siguiente del vencimiento del plazo para la presentación del descargo. En este informe se declara la inexistencia de infracción o, de corresponder, determina, de manera motivada, las conductas que se consideren probadas constitutivas de infracción, la norma que prevé la imposición de sanción y la sanción propuesta.

53.3 La fase sancionadora se desarrolla conforme al siguiente trámite:

- a) Recibido el informe final de instrucción, el órgano competente para decidir

la aplicación de la sanción notifica al sujeto o sujetos responsables el informe final de instrucción, para que en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, contados desde la referida notificación, presenten los descargos que estimen pertinentes.

- b) Vencido el plazo y con el respectivo descargo o sin él, el órgano competente para decidir la aplicación de la sanción puede disponer la realización de actuaciones complementarias, siempre que las considere indispensables para resolver el procedimiento.
- c) Concluido el trámite precedente, se dicta la resolución correspondiente, teniendo en cuenta lo actuado en el procedimiento, en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles contados desde el vencimiento del plazo para presentar los descargos.
- d) La resolución correspondiente debe ser notificada al administrado, al órgano o entidad que formuló la solicitud, a quien denunció la infracción, de ser el caso, así como a toda persona con legítimo interés en el procedimiento.

53.4 Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en el procedimiento sancionador se observa lo siguiente:

53.4.1 Los actos de inicio y trámite en el procedimiento sancionador no son impugnables.

53.4.2 El plazo máximo para resolver el procedimiento sancionador es de nueve (9) meses calendarios contados desde la fecha de la notificación de la imputación de cargos. Este plazo puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (3) meses calendario, debiendo el órgano competente emitir una resolución debidamente sustentada, justificando la ampliación del plazo, previo a su vencimiento. (\*) (\*\*)

(\*) De conformidad con la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 agosto 2017, se dispone que el Sistema Informático de Inspección del Trabajo - SIIT incluirá el registro de los sujetos infractores beneficiados con la reducción de la sanción prevista en el artículo 40 de la Ley General de Inspección del Trabajo y en el presente artículo. Asimismo, en dicho sistema se incluirá el registro de medidas de advertencia o recomendación emitidas por el inspector del trabajo.

(\*\*) Conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 de agosto de 2017.

#### Artículo 54.- Contenido de las actas de infracción

El acta de infracción que se extienda debe poseer el siguiente contenido mínimo:

- a) Identificación del sujeto responsable, con expresión de su nombre y apellidos o razón social, domicilio y actividad económica. 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.
- b) La autoridad competente para imponer sanción, con expresión de la norma que le atribuye su competencia.
- c) Los medios de investigación utilizados para la constatación de los hechos en los que se fundamenta el acta.
- d) Los hechos comprobados por el inspector del trabajo, constitutivos de infracción.
- e) La infracción o infracciones en las que se subsumen los hechos comprobados, los preceptos y normas que se estiman vulneradas, su calificación y tipificación legal.
- f) 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, debe consignarse dicha circunstancia con su respectivo fundamento.
- g) La responsabilidad que se imputa a los sujetos responsables, con expresión de su fundamento fáctico y jurídico.
- h) La identificación del inspector o de los inspectores de trabajo que extienden el acta de infracción con sus respectivas firmas.
- i) La fecha del acta y los datos correspondientes para su notificación." (\*)

(\*) Artículo 54 conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 de agosto de 2017.

#### **Artículo 55.- De los recursos administrativos**

Los recursos administrativos previstos en el procedimiento sancionador son los siguientes:

- a) Recurso de reconsideración: se interpone ante la autoridad de primera instancia que emitió la resolución objeto de impugnación y deberá sustentarse en nueva prueba.
- b) Recurso de apelación: se interpone ante la autoridad que emitió la resolución en primera instancia a fin de que lo eleve a su superior jerárquico, el que resolverá sobre el mismo. El recurso debe indicar los fundamentos de

derecho que lo sustenten.

- c) Recurso de revisión: es de carácter excepcional y se interpone ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles." (\*)

(\*) Artículo 55 conforme a la modificación establecida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, publicado el 06 de agosto de 2017.

#### **DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS**

**PRIMERA.-** El presente Reglamento entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

**SEGUNDA.-** Quedan derogados los artículos 8 del Decreto Supremo 004-2006-TR; 22, 23, 24 y 26 del Decreto Supremo N° 013-2003-TR; el primer y segundo párrafo del artículo 13 del Decreto Supremo N° 003-2002-TR; los artículos 6 y 7 del Decreto Supremo N° 002-98-TR, así como cualquier otra norma que tipifique infracciones tipificadas en el presente Reglamento, y cualquier otra norma que se le oponga.

**TERCERA.-** La implementación de las Inspecciones Regionales de Trabajo a nivel nacional se efectúa de manera progresiva. Hasta que se culmine la implementación de dichos órganos, las Direcciones de Prevención y Solución de Conflictos de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo o quien haga sus veces cumplirán dichas funciones.

En el caso de la Inspección Regional de Trabajo de Lima, esta función es asumida por la Dirección de Inspección Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima y Callao.

**CUARTA.-** En las Inspecciones Regionales de Trabajo que a la fecha de entrada en vigencia, no cuenten con inspectores del trabajo con más de dos años de servicio efectivo, las funciones de inspección previstas en el artículo 5 y 6 de la Ley son asumidas por los actuales inspectores de trabajo y por sus superiores jerárquicos inmediatos.

**QUINTA.-** En tanto la Autoridad Central del Sistema de Inspección establezca las disposiciones administrativas relativas a los documentos, órdenes de actuación inspectiva, formatos oficiales, el sistema de registro de órdenes

de actuación inspectiva, las medidas inspectivas, actas de infracción, informes, planes de formalización, actuaciones de consulta o asesoría técnica y actas de paralización o prohibición de trabajos riesgosos; las actuaciones de inspección se realizarán transitoriamente conforme los formatos, disposiciones administrativas y normativas anteriores. Las actas de inspección, producidas conforme tales disposiciones, se consideran como actas de infracción, para los efectos previstos por la Ley y el presente reglamento. El procedimiento administrativo sancionador, la regulación sobre responsabilidades y sanciones no requieren del proceso de implementación para su aplicación.

**SEXTA.-** La Dirección Nacional de Inspección emitirá las disposiciones, formatos y documentos que se desprenden de la Ley y el reglamento dentro de los noventa días naturales posteriores a la entrada en vigencia del presente reglamento; igualmente, establecerá un programa de capacitación de inspectores y supervisores de trabajo para la implementación de la Ley y el Reglamento.

**SETIMA.-** En el plazo de 20 días naturales contados a partir de la vigencia de este reglamento, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en cumplimiento de lo dispuesto en la Sexta Disposición Final y Transitoria de la Ley, emitirá la Resolución Ministerial que regule los medios de difusión y publicidad de los resultados de las inspecciones de trabajo.

**OCTAVA.-** Para la implementación de la organización, estructura, funcionamiento y composición del Sistema de Inspección a que hace referencia la Ley y el Reglamento el Gobierno Central y los respectivos Gobiernos Regionales iniciarán el procedimiento de aprobación de los reglamentos de organización y funciones y demás instrumentos de gestión conforme a las normas vigentes sobre la materia.

## MEDIDAS COMPLEMENTARIAS DE FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN LABORAL A NIVEL NACIONAL

DECRETO SUPREMO N° 002-2007-TR

### EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

#### CONSIDERANDO:

Que, la inspección del trabajo tiene por objeto garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, siendo éste un objetivo prioritario del Gobierno;

Que, la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su reglamento, regulan una modificación estructural de la inspección del trabajo, orientada a una reforma que establezca un sistema de inspección eficiente, dotada de un cuerpo de inspectores competentes, con las condiciones materiales necesarias;

Que, se requiere establecer atribuciones y facilidades complementarias que fortalezcan la capacidad de inspección del Sector Trabajo y Promoción del Empleo;

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 118 inciso 8) de la Constitución Política del Perú y en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, aprobada por el Decreto Legislativo N° 560;

DECRETA:

#### **Artículo 1.- Del apoyo de la autoridad policial y otras autoridades administrativas**

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, a efectos de proteger la integridad física de los servidores del sistema de inspección del trabajo, durante toda la actuación inspectiva.

En el marco de la actuación inspectiva, toda autoridad administrativa prestará la colaboración que sea requerida para el desenvolvimiento de la inspección del trabajo.

**Artículo 2.- Tolerancia para el ingreso al centro de trabajo**

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.

El empleador que perturbe, retrase o impida el ejercicio de las funciones inspectivas podrá ser sujeto de denuncia por delito contra la administración pública, sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan.

**Artículo 3.- Del acceso a la información**

El sistema de inspección del trabajo 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.

**Artículo 4.- Difusión de los derechos laborales**

El Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú - IRTP, a través de Canal 7 y de Radio Nacional del Perú, otorgará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo un espacio de una hora semanal como mínimo, a efectos de la difusión de los derechos laborales y de la actividad de la inspección del trabajo.

**Artículo 5.- Transferencia de vehículos**

El Despacho Presidencial transferirá al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cuatro (4) automóviles y seis (6) camionetas para el desarrollo de las labores de la inspección del trabajo.

La transferencia de los referidos vehículos se efectuará de acuerdo a lo dispuesto por las normas de propiedad fiscal aprobadas mediante Decreto Supremo N° 154-2001-EF, Reglamento General de Procedimientos Administrativos de los Bienes de Propiedad Estatal, y sus normas modificatorias.

**Artículo 6.- Del uso de equipos**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de las normas

de austeridad, dispondrá el uso de equipos fílmicos, fotográficos y otros que sean necesarios para dotar de mayor eficacia al sistema de inspección del trabajo.

**Artículo 7.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo será refrendado por la

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS Y FINALES****Primera.- Plazo para la implementación de medidas**

Las disposiciones contenidas en los artículos 3, 4 y 5 del presente decreto supremo se implementan en un plazo máximo de sesenta (60) días calendario desde la entrada en vigencia del mismo.

**Segunda.- De los procedimientos y requisitos para la aplicación de medidas**

La aplicación de las disposiciones reguladas en el presente decreto supremo debe efectuarse cumpliendo las normas específicas sobre cada materia, con los requisitos y procedimientos establecidos.

**Tercera.- Disposiciones complementarias**

Mediante resolución ministerial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se podrá establecer medidas complementarias al presente Decreto Supremo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dieciséis días del mes de enero del año dos mil siete.

**ALAN GARCÍA PÉREZ**

Presidente Constitucional de la República

**SUSANA PINILLA CISNEROS**

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

**APRUEBAN REGLAMENTO PARA LA DIFUSIÓN DE LOS  
RESULTADOS DE LAS INSPECCIONES DEL TRABAJO**

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 396-2008-TR

Lima, 15 de diciembre de 2008

**CONSIDERANDO:**

Que, la Sexta Disposición Final y Transitoria de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, establece que el resultado de las inspecciones del trabajo tiene naturaleza pública y, asimismo, faculta al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a difundirlos, para lo cual se debe regular los medios de difusión, los supuestos de excepción, los órganos competentes, entre otros aspectos, mediante resolución ministerial;

Con la visación del Viceministro del Trabajo y el Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con la Sexta Disposición Final y Transitoria de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo; y el literal d) del artículo 12 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR y sus modificatoria;

**SE RESUELVE:**

**Artículo Único.-** Apruébese el Reglamento para la Difusión de los Resultados de las Inspecciones del Trabajo, que consta de siete (7) artículos y dos (2) disposiciones finales, los cuales son parte integrante de la presente resolución ministerial.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**JORGE ELISBAN VILLASANTE ARANÍBAR**  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**REGLAMENTO PARA LA DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS  
INSPECCIONES DEL TRABAJO**

**Artículo 1.- Objeto**

La presente resolución tiene por objeto desarrollar la norma establecida en la Sexta Disposición Final y Transitoria de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

**Artículo 2.- Difusión de los resultados de las inspecciones del trabajo**

Son objeto de difusión los resultados de las inspecciones del trabajo que culminan con resolución administrativa firme en sede administrativa, que declara un incumplimiento normativo respecto de alguna materia atribuida por ley al sistema de inspección del trabajo; y los informes de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, que contengan conclusiones sobre la afectación de derechos por parte de un empleador.

**Artículo 3.- Contenido de la difusión**

Se publica la lista de empleadores infractores agrupados, según la infracción corresponda a las materias de:

- i) Relaciones laborales;
- ii) Seguridad y salud en el trabajo;
- iii) Empleo y colocación;
- iv) Intermediación laboral y empresas usuarias;
- v) Tercerización de servicios;
- vi) Promoción y formación para el trabajo;
- vii) Contratación de trabajadores extranjeros;
- viii) Seguridad social y;
- ix) Contra la labor inspectiva.

El listado de cada tema debe, a su vez, estructurarse según la magnitud de las infracciones, empezando por las de mayor gravedad. No son listadas las empresas que incurran en infracciones leves.

Se debe distinguir en un listado especial los empleadores que hayan sido sancionados por afectar los derechos de libertad sindical, libertad de trabajo,

contratación de trabajo infantil, vulneración del principio de no discriminación, y seguridad y salud en el trabajo.

#### **Artículo 4.- Contenido de los listados**

Los listados de los empleadores infractores deben contener la siguiente información:

- i) Nombre o razón social;
- ii) Documento Nacional de Identidad o Registro Único de Contribuyente;
- iii) Número de la resolución administrativa;
- iv) Lugar y fecha de expedición de la resolución;
- v) Monto total de la multa impuesta;
- vi) Sumilla del acto lesivo y la obligación laboral vulnerada.
- vii) Número de Trabajadores afectados

Los listados deberán organizarse por regiones, actividades económicas y en orden alfabético.

#### **“Artículo 5.- Medios de difusión**

La difusión de los listados de los empleadores infractores se realiza en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (<http://www.mintra.gob.pe>). Estos son actualizados mensualmente durante el año calendario en curso e incluso, hasta enero del año siguiente.

Los listados anuales se conservan en la página web hasta cinco (5) años después; sin perjuicio de que los interesados puedan solicitar copias de dichas publicaciones conforme a la norma sobre acceso a la información pública.” (\*)

*(\*) Conforme al artículo Único de la Resolución Ministerial N° 343-2009-TR, publicada el 21 de noviembre de 2009.*

#### **“Artículo 6.- Responsable de la difusión**

Las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo y/o gerencias regionales de trabajo y promoción del empleo, deben remitir a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo la lista de empresa infractores que han sido sancionadas en un mes calendario, dentro de los quince (15) días calendario del mes siguiente.

Sobre los resultados de los órganos de control de la OIT, la Oficina de Asuntos Internacionales de la Oficina de Asesoría Jurídica remite a la Dirección Nacional

de Inspecciones esta información dentro de los quince (15) días calendario de concluido el semestre de un año calendario.

La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo es el órgano responsable de la difusión de los resultados de las inspecciones del trabajo en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (<http://www.mintra.gob.pe>).” (\*)

*(\*) Conforme al artículo Único de la Resolución Ministerial N° 343-2009-TR, publicada el 21 noviembre 2009.*

#### **Artículo 7.- Publicación de los resultados de las inspecciones en regiones**

Las direcciones regionales y/o gerencias regionales de trabajo y promoción del empleo, deben publicar en las páginas web del gobierno regional correspondiente, el resultado de las inspecciones de su ámbito en los términos regulados en la presente resolución, sin perjuicio de los reportes que deben remitir en cumplimiento del artículo 6 del presente reglamento.

#### **Disposiciones Complementarias Finales**

##### **Primera.- Base de datos y manejo de precedentes**

La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo desarrollará progresivamente una base de datos con el resultado de todas las inspecciones realizadas anualmente y a nivel nacional. Esta base de datos, además de su finalidad estadística y de ayuda para una mejor realización del sistema de inspección del trabajo, deberá ser fuente para implementar el manejo de los precedentes administrativos laborales. Para ello, la autoridad responsable de la difusión determinará el momento en que la publicación de los listados de empleadores infractores en la página web contenga, además de los rubros indicados en el artículo 4, el archivo informático de la resolución administrativa que determina la infracción.

##### **Segunda.- Vigencia**

El presente reglamento entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, y se aplica a las resoluciones administrativas firmes producidas a partir de noviembre de 2008.

**APRUEBAN EL REGLAMENTO DE MULTAS DEL MINISTERIO DE  
TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
DECRETO SUPREMO Nº 012-2012-TR**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que, el numeral 7.1 del artículo 7 de la Ley Nº 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece como función exclusiva de la Entidad el ejercer la potestad sancionadora cuando corresponda; de igual forma lo contempla el literal a) numeral 3.3, del artículo 3 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo Nº 004-2010-TR;

Que, el artículo 231 de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, contempla como una sanción de las infracciones administrativas la multa;

Que, la Ley Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo y seguridad social; asimismo, en el caso de la Conciliación Administrativa, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en virtud del numeral 30.2 del artículo 30 del Decreto Legislativo Nº 910, contempla como sanción la multa;

Que, mediante Decreto Supremo Nº 011-2012-TR se aprobó el Reglamento de Multas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el que contiene errores materiales que requieren ser modificados, siendo necesario emitir la norma correspondiente;

De conformidad con lo regulado en el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, el inciso 3 del artículo 11 de la Ley Nº 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y, el numeral 7.1 del artículo 7 de la Ley Nº 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

DECRETA:

**Artículo 1.- Aprobación del Reglamento de Multas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**

Apruébese el Reglamento de Multas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual consta de dos (2) Capítulos, treinta y un (31) artículos, cinco (5) Disposiciones Complementarias Finales, una (1) Disposición Complementaria Derogatoria y tres (3) Anexos.

**Artículo 2.- Vigencia**

La presente norma entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

**Artículo 3.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los trece días del mes de agosto del año dos mil doce.

**OLLANTA HUMALA TASSO**

Presidente Constitucional de la República

**JOSÉ ANDRÉS VILLENA PETROSINO**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**REGLAMENTO DE MULTAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN  
DEL EMPLEO**

**CAPÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.- Objeto del Reglamento**

La presente norma tiene por objeto reglamentar las multas emitidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**Artículo 2.- Ámbito de Aplicación**

El presente Reglamento es de aplicación para todas las dependencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que de acuerdo a sus facultades impongan multas.

**Artículo 3.- De los Términos**

En adelante y para efectos de este Reglamento, se entenderá por:

- DNI: Documento Nacional de Identidad
- MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- RUC: Registro Único de Contribuyentes
- SUNARP: Superintendencia Nacional de los Registros Públicos
- TIM: Tasa de Interés Moratorio
- TUO: Texto Único Ordenado
- TUPA: Texto Único de Procedimientos Administrativos
- SUNAT: Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria.

**Artículo 4.- Multa**

Es la sanción administrativa de carácter pecuniario impuesta al deudor por el incumplimiento de disposiciones legales.

**Artículo 5.- Característica de la Multa**

La multa es exigible coactivamente y de carácter personal; es transmisible a los herederos de una persona natural que tenga la condición de deudor, de conformidad con lo contemplado en el artículo 661 del Código Civil.

**Artículo 6.- Deudor de la Multa**

El deudor de la multa, es la persona obligada al cumplimiento de la prestación, pudiendo tener la calidad de persona natural o jurídica, sucesión indivisa, asociaciones de hecho de profesionales o similares, sociedades conyugales, cooperativas, incluidas las agrarias de producción, las asociaciones, comunidades laborales, las fundaciones, las empresas unipersonales, las sociedades y las entidades de cualquier naturaleza y las sociedades irregulares previstas en el artículo 423 de la Ley General de Sociedades, la comunidad de bienes y consorcios.

**Artículo 7.- Acreedor de la Multa**

Es acreedor de la multa el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**Artículo 8.- Domicilio**

En todos los procedimientos administrativos sancionadores, y hasta la etapa de ejecución coactiva, se considera como domicilio del deudor, el lugar fijado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o constatado por la misma; debiendo ubicarse dentro de ámbito territorial de su competencia.

El deudor debe consignar su domicilio en los trámites que realice ante el MTPE, y se considera subsistente mientras su cambio no sea comunicado. En aquellos casos en los que se ha dado inicio al procedimiento de cobranza coactiva, el deudor tendrá la obligación de comunicar su cambio de domicilio en un plazo máximo de dos (2) días.

**Artículo 9.- Componentes de la Deuda**

La deuda administrativa está compuesta por la multa, los intereses moratorios y de fraccionamiento, los gastos y las costas procesales generadas en el procedimiento de cobranza coactiva, de ser el caso, previstos en la Resolución Ministerial N° 050-2000-TR, y la Resolución Ministerial N° 004-2000-TR, normas modificatorias o que las sustituya o reemplace.

**Artículo 10.- Origen de la Multa**

EL MTPE impone multa por las causales siguientes:

10.1 Incumplimiento de disposiciones legales.

10.2 Presentación extemporánea, presentación incompleta o que contenga datos falsos.

10.3 Incumplimiento de otras medidas dispuestas por el MTPE.

**Artículo 11.- Trámite de la Multa**

Las resoluciones consentidas o que han causado estado, se remiten a la Unidad de Control de Multas, anexando el documento que acredite haber quedado consentida o causado estado, en un plazo máximo de tres (3) días de notificado dicho acto administrativo, acompañando dos (2) copias fotostáticas de los actuados. La remisión de dichos documentos se realizará aún cuando se haya solicitado o concedido el beneficio de fraccionamiento.

La Unidad de Control de Multas y la Unidad de Cobranza Coactiva tendrán acceso a los sistemas informáticos de las bases de datos de las resoluciones emitidas por las dependencias que imponen las multas.

Las copias fotostáticas recibidas por la Unidad de Control de Multas, son derivadas a la Unidad de Cobranza Coactiva con el documento que contiene el número de Valor de Cobranza generado por dicha Unidad, en un plazo máximo de

diez (10) días, contados a partir del día siguiente de recibida. Una copia será parte del expediente coactivo, y la otra se notifica conjuntamente con la Resolución de Ejecución Coactiva con la que se inicia el procedimiento de ejecución coactiva y las acciones que competen para la ejecución.

#### **Artículo 12.- Contenido de la Resolución de Multa**

La resolución que impone la multa contiene la siguiente información:

12.1 Número que identifica la multa;

12.2 Apellidos y nombres del titular, en caso de ser el deudor persona natural, o la razón social del deudor al pago, en caso de ser persona jurídica;

12.3 Domicilio señalado ante la Autoridad Administrativa.

12.4 Número del RUC del deudor;

12.5 Número del DNI del deudor;

12.6 Determinación de la infracción y la base legal que fundamenta la sanción impuesta;

12.7 Código de la multa;

12.8 Monto de la multa;

12.9 Mención al plazo de pago o impugnación fundamentada, y el apercibimiento de iniciarse el procedimiento coactivo correspondiente;

12.10 Los números de las cuentas bancarias del MTPE, donde el deudor puede pagar la multa; y,

12.11 Otros datos del deudor que la Administración considere necesario.

#### **Artículo 13.- Notificación de los Actos Administrativos**

La notificación de los actos administrativos generados a consecuencia de la multa se realiza:

13.1 De acuerdo a lo señalado en los artículos 20 y 21 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y modificatorias, o norma que la sustituya.

13.2 Si no se realiza la notificación de acuerdo a lo dispuesto en el presente artículo, las multas no podrán ser derivadas a la Unidad de Control de Multas, para los trámites siguientes.

#### **Artículo 14.- Pago**

El pago de la deuda se realiza en cualquiera de las cuentas bancarias del MTPE señaladas en la resolución de multa, conforme el numeral 12.10 del artículo 12 del presente Reglamento.

En caso que el monto a depositarse incluya céntimos, se consigna la unidad inmediatamente superior si éstos son mayores o iguales a cinco, eliminándose en caso que éstos son menores a cinco. En el recibo se debe consignar el número de RUC o DNI (Personas Naturales) y el número o código que identifica la multa que es cancelada o pagada a cuenta.

El incumplimiento del pago dará lugar a la aplicación de intereses y a la ejecución de las medidas cautelares, según el procedimiento previsto para la ejecución coactiva, regulado en las normas de la materia.

Si el pago total de la deuda se realiza dentro del plazo de setenta y dos (72) horas de notificada la resolución que impone la multa, no se genera interés moratorio, de lo contrario, éste se calculará a partir del vencimiento del plazo antes indicado.

#### **Artículo 15.- Imputación de Pago**

El pago se imputará a los gastos y costas procedimentales, de ser el caso, luego al interés moratorio o de fraccionamiento y por último a la multa.

#### **Artículo 16.- Intereses**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aplica la Tasa de Interés Moratorio que fija la SUNAT para las deudas tributarias.

La deuda no pagada dentro del plazo indicado en el artículo 14, devenga un interés equivalente a la Tasa de Interés Moratorio (TIM-MTPE).

La aplicación de los intereses moratorios se suspende a partir del vencimiento del plazo máximo para resolver la apelación correspondiente por la Administración, hasta la notificación de la resolución que resuelva el recurso de apelación.

Durante el período de suspensión la deuda será actualizada en función del índice de Precios al Consumidor.

En caso que se modifique el monto de la multa, los intereses se contarán a partir del día siguiente de vencido el plazo indicado en el artículo 14.

**CAPÍTULO II****DEL FRACCIONAMIENTO DE DEUDA****Artículo 17.- De la Solicitud de Fraccionamiento**

El deudor de la multa puede acogerse a una modalidad de pago fraccionado, mediante la presentación de una solicitud dirigida a la Unidad de Control de Multas, según formatos contenidos en los Anexos 1-B y 1-C.

**17.1** La solicitud debe contener como mínimo la siguiente información:

17.1.1 Nombre completo, razón o denominación social del deudor;

17.1.2 Domicilio Fiscal, real y establecimientos anexos del deudor, número de teléfono y correo electrónico;

17.1.3 Monto de la Multa con los intereses calculados, hasta la fecha de presentación de la referida solicitud;

17.1.4 Identificación de la multa a fraccionar, consignando el número de resolución o auto, adjuntando copia de estos;

17.1.5 Plazo de fraccionamiento solicitado;

17.1.6 Declaración de compromiso de presentar la garantía de acuerdo a lo previsto en el artículo 23 del presente Reglamento, de ser el caso;

17.1.7 Firma del deudor o del representante legal, en caso de ser persona jurídica; y,

17.1.8 El medio por el cual solicita se notifiquen los actos administrativos que recaen en el procedimiento.

La información presentada tiene el carácter de declaración jurada.

**17.2** A la solicitud se acompaña la siguiente documentación:

17.2.1 Copia simple del documento de identificación del deudor o de su representante legal, en caso de personas jurídicas;

17.2.2 En caso de personas jurídicas, copia simple de la vigencia de poder del representante legal, emitida por la SUNARP, con una antigüedad de un (1) mes;

17.2.3 En caso que la deuda esté impugnada en vía administrativa o judicial, se debe adjuntar copia autenticada por fedatario del MTPE, del documento en el

que conste el desistimiento respectivo;

17.2.4 Constancia de pago por un monto equivalente al 10% de la deuda a fraccionar, actualizada al día de la presentación de la solicitud;

17.2.5 Constancia de pago correspondiente a gastos y costas procedimentales, adjuntando copia de la liquidación respectiva, expedida por la Unidad de Cobranza Coactiva, conforme a lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 004-2000-TR o norma vigente a la fecha de pago;

17.2.6 Constancia de pago de la tasa correspondiente, conforme al TUPA del MTPE;

17.2.7 Carta Fianza a favor del MTPE, en el caso que el deudor solicite fraccionamiento de una deuda sobre la que se haya declarado la pérdida del beneficio o en aplicación del numeral 22.3 del artículo 22 del presente Reglamento.

**Artículo 18.- Causales de Denegatoria**

La solicitud de fraccionamiento no procede en los siguientes casos:

18.1 Cuando se haya interpuesto demanda de revisión judicial contra el procedimiento de ejecución coactiva.

18.2 Cuando no se cumplan con los requisitos previstos en el artículo 17 del presente Reglamento.

18.3 Cuando concluye el plazo de cinco (5) días, que se le otorga al deudor para que subsane alguna deficiencia en la información o documentación requerida por el artículo 17 del presente Reglamento, sin que se cumpla con la subsanación.

18.4 Cuando la medida cautelar ordenada por la Unidad de Cobranza Coactiva, se encuentre ejecutada, para ello se considera ejecutada la medida cautelar en los casos siguientes:

18.4.1 En las medidas cautelares en forma de retención, no ha vencido el plazo de cinco (5) días a que se contrae el segundo párrafo del acápite d) del artículo 33 del D. S. N° 018-2008-JUS que aprueba el TUO de la Ley N° 26979, Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva.

18.4.2 Ha sido informada una retención en la cuenta del deudor.

18.4.3 En las medidas cautelares ordenadas en forma de inscripción, la solicitud esté ingresada en la SUNARP o se tenga el bien inscrito a favor del MTPE.

18.4.4 En las medidas cautelares ordenadas en forma de depósito, se ha llevado a cabo la diligencia con extracción de bienes.

18.4.5 En las medidas cautelares en forma de intervención, intervención en información, en recaudación o administración, cuando se han fijado fecha para la diligencia.

18.5 Excepcionalmente se otorga el Fraccionamiento:

18.5.1 Al deudor que tenga un fraccionamiento vigente, siempre que haya cancelado el 50% de su cronograma y que presente un record de buen pagador (que no presente pérdida del beneficio y que se encuentre al día en su calendario de pagos).

18.5.2 Por el saldo pendiente, si la ejecución de la retención en la cuenta del deudor, no cubre el total de la deuda.

#### **Artículo 19.- De la Resolución de Fraccionamiento**

La resolución de fraccionamiento se expide por la Oficina General de Administración en un plazo máximo de quince (15) días de presentada la solicitud o subsanada la documentación, en caso de haber sido observada. La resolución debe contener el monto de la deuda, la tasa de interés aplicable y el calendario de pago.

#### **Artículo 20.- Suspensión del procedimiento de Ejecución Coactiva**

La resolución que aprueba el fraccionamiento, suspende en forma inmediata el procedimiento de ejecución coactiva.

#### **Artículo 21.- Cuotas y Pagos**

La cuota no será inferior al 5% de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) vigente al momento de la emisión de la resolución que aprueba la solicitud, a la cual debe agregarse el interés de fraccionamiento, el que no será inferior al 80% ni superior al 100% de la TIM-MTPE. El interés para cada cuota se calculará al rebatir sobre el saldo de la deuda.

Para el cálculo de la primera cuota, el interés se computa desde el día siguiente de emitida la resolución que concede el beneficio de fraccionamiento, hasta el primer pago. Para los pagos posteriores, el interés se calcula desde el día siguiente al último pago efectuado, hasta la fecha del siguiente pago programado.

La cuota pagada fuera del plazo genera además, por cada día de retraso, un interés del 100% de la TIM-MTPE diaria.

#### **Artículo 22.- Plazos e Interés del fraccionamiento**

El fraccionamiento de la deuda se otorga de acuerdo a las siguientes condiciones:

22.1 Deuda de hasta 10 UIT hasta 24 meses, con una tasa de interés aplicable del 80% de la TIM-MTPE.

22.2 Deuda mayor a 10 UIT hasta 36 meses con una tasa de interés aplicable del 90% de la TIM-MTPE.

22.3 Pueden solicitarse plazos mayores a los establecidos, presentando una carta fianza, en estos casos se aplicará una tasa de interés equivalente al 100% de la TIM-MTPE.

Es facultad del MTPE, determinar los plazos de fraccionamiento, teniendo en cuenta los límites establecidos en el presente artículo, así como el comportamiento de pago del deudor.

#### **Artículo 23.- Garantía de Fraccionamiento**

Se puede otorgar como garantía una o varias cartas fianzas las cuales serán emitidas a favor del MTPE por una entidad bancaria o financiera reconocida por la Superintendencia de Banca y Seguros, a solicitud del deudor o de un tercero con las características de solidaria, irrevocable, incondicional y de ejecución inmediata, por un monto equivalente a la deuda consignada en la solicitud con un 10% adicional y estableciendo un plazo de vencimiento de la misma hasta treinta (30) días posteriores a la última fecha de pago establecido en el cronograma.

La carta fianza debe ser renovada con treinta (30) días de anticipación a la fecha de vencimiento del título valor que sustituye y por un plazo similar en caso de ampliación adicional.

La garantía es ejecutada independientemente de la pérdida del fraccionamiento.

#### **Artículo 24.-Refinanciamiento de la Deuda**

El deudor puede refinanciar una deuda fraccionada, por un número de cuotas menores a las concedidas, siempre que esté al día en su cronograma de pagos, por el saldo pendiente de la deuda.

#### **Artículo 25.- Pérdida del Fraccionamiento**

La pérdida del fraccionamiento se origina por:

25.1 El incumplimiento total de tres (3) cuotas sucesivas o alternadas dentro del cronograma de pago, indistintamente del año fiscal, o en caso no hayan sido canceladas (total o parcialmente) la última y/o penúltima cuota, en un plazo de treinta (30) días calendarios posteriores al vencimiento de la última cuota programada, da lugar a la pérdida del fraccionamiento y al inicio o ejecución de las medidas del procedimiento de cobranza coactiva por el saldo pendiente de pago, a mérito de la resolución de pérdida respectiva.

25.2 En caso que la carta fianza otorgada como garantía por el deudor no haya sido debidamente renovada antes de su vencimiento y puesta de conocimiento de la Unidad de Control de Multas.

Configurados los supuestos descritos en los numerales precedentes, la Oficina General de Administración emitirá la resolución de pérdida del fraccionamiento, en un plazo no mayor de cinco (5) días, a partir de comunicado el supuesto por la Unidad de Control de Multas.

#### **Artículo 26.- Saldo de deuda en caso de Pérdida de Fraccionamiento**

En caso de Pérdida de Fraccionamiento, el cálculo del saldo de la deuda se efectuará de la siguiente manera:

26.1 Si no se realizó ningún pago de las cuotas indicadas en el cronograma de fraccionamiento, la nueva deuda será el monto actualizado (monto insoluto más intereses hasta el día de emisión de la resolución que aprueba el beneficio, los cálculos de intereses posteriores se calcularán a partir del día siguiente de la fecha de dicha resolución).

26.2 Si el deudor realizó uno o más pagos, la nueva deuda será la suma de las cuotas y/o saldos pendientes de pago del cronograma de fraccionamiento, los cálculos de intereses posteriores se calculará a partir del día siguiente de la fecha del último pago del cronograma.

26.3 Si el deudor, desea cancelar en forma adelantada una deuda que se encuentra con el beneficio de fraccionamiento, la nueva deuda será la suma de las cuotas pendientes de la multa fraccionada, los cálculos de intereses posteriores se calculan a partir del día siguiente de la fecha del último pago del cronograma, hasta la fecha propuesta por el obligado, manteniendo la tasa de interés con la que fue aprobado el beneficio.

#### **Artículo 27.- Impedimento para la presentación de nueva solicitud**

No puede solicitar nuevo fraccionamiento respecto de una misma deuda:

27.1 El deudor que hubiere perdido un fraccionamiento, salvo que presente carta fianza garantizando el pago, de conformidad con el artículo 23 del presente Reglamento.

27.2 El deudor que tenga un fraccionamiento vigente con más del 50% del número de cuotas otorgadas pendientes de cancelación.

27.3 En los casos previstos en los incisos 18.4.3, 18.4.4 y 18.4.5, del artículo 18, salvo que se presente la carta fianza garantizando el pago, de conformidad con el artículo 23 del presente Reglamento.

#### **Artículo 28.- Desistimiento**

El deudor puede desistirse de su solicitud de fraccionamiento antes que la Oficina General de Administración emita la resolución correspondiente.

El pedido de desistimiento debe contar con la firma legalizada del deudor o de su representante legal y dirigirlo a la Unidad de Control de Multas.

#### **Artículo 29.- Recurso de Impugnación**

Contra la resolución de la Oficina General de Administración, procede la interposición de Recurso de Apelación, dentro del plazo de quince (15) días contados a partir del día siguiente hábil de notificada la resolución respectiva.

El recurso debe dirigirse al Jefe de la Oficina General de Administración para que eleve lo actuado al superior jerárquico, quien en un plazo máximo de treinta (30) días, emite la resolución correspondiente.

Para la admisión del recurso de apelación, el deudor debe cumplir con los siguientes requisitos:

29.1 Nombre o razón social del deudor.

29.2 Número de RUC o DNI según corresponda;

29.3 Fundamentos de hecho y de derecho que sustentan su pretensión;

29.4 Comprobantes de pago efectuados por la deuda, de ser el caso;

29.5 Pruebas que sustente su pretensión; y,

29.6 Firma del deudor o de su representante legal según corresponda.

#### **Artículo 30.- Agotamiento de la vía administrativa**

Queda agotada la vía administrativa con la expedición del acto administrativo que resuelve el recurso de apelación y/o cuando el deudor no interpone dentro del plazo señalado el recurso de impugnación respectivo, procediendo conforme a lo previsto en el presente Reglamento.

**Artículo 31.- Beneficio de Fraccionamiento con Aprobación Automática**

El MTPE, tiene la facultad de permitir al deudor acogerse a una modalidad de pago fraccionado con aprobación automática de convenio, por multas que no se encuentren en procedimiento de Cobranza Coactiva y que no superen la cantidad de S/. 1 500.00 (Mil Quinientos y 00/100 Nuevos Soles), por un plazo máximo de seis (6) cuotas.

**31.1** El Procedimiento para suscribir y aprobar el convenio de Fraccionamiento, es el siguiente:

31.1.1 El deudor presenta su solicitud de acogimiento al beneficio de Fraccionamiento con Aprobación Automática de Convenio, dirigida a la Oficina General de Administración, identificando la multa a fraccionar que no se encuentre con recurso impugnatorio en trámite en la vía Administrativa o Judicial, proponiendo el número de cuotas, acompañado del recibo de pago correspondiente al 10% de la misma.

31.1.2 El Convenio se celebrará de una parte el deudor o su representante legal debidamente acreditado, y de la otra parte, el MTPE debidamente representado por el Jefe de la Oficina General de Administración.

31.1.3 En un plazo máximo de cinco (5) días de presentada la solicitud, el deudor o su representante legal, se acercará a la Unidad de Control de Multas, a fin de suscribir el Convenio que contendrá el Cronograma de Pagos correspondiente.

31.1.4 La tasa de Interés que se aplica a las cuotas equivale al 80% de la TIM-MTPE, el interés para cada cuota se calcula al rebatir sobre el saldo de la deuda.

En caso que el deudor no cumpla con presentar los requisitos para acogerse al Fraccionamiento con Aprobación Automática de Convenio, se denegará el fraccionamiento.

**31.2 Pérdida del Beneficio:**

Se pierde el beneficio de Fraccionamiento con Aprobación Automática de Convenio, por la no cancelación de dos cuotas sucesivas, o en caso no hayan sido canceladas (total o parcialmente) la última y/o penúltima cuota, en un plazo de treinta (30) días calendarios posteriores al vencimiento de la última cuota programada, dando lugar al inicio de las medidas del procedimiento de cobranza coactiva por el saldo pendiente de pago, a mérito de la resolución de pérdida respectiva.

Respecto al recurso de Impugnación, se aplicará lo dispuesto en el Artículo 29 del presente Reglamento.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**Primera.-** El Reglamento de Multas es de aplicación a las solicitudes de fraccionamiento que se inicien a la vigencia de la presente norma y a las solicitudes que se encuentren en trámite.

**Segunda.-** La Tasa de Interés Moratorio señalado en el Reglamento, se aplica a partir del 1ro de setiembre de 2012.

**Tercera.-** En caso de existir expedientes que a la fecha de emisión del Reglamento adeuden hasta dos cuotas y saldos pendientes del cronograma de pagos, se aplicará lo dispuesto en el artículo 26 de la presente norma.

**Cuarta.-** Mediante resolución ministerial se establecen las disposiciones complementarias al presente Reglamento.

**Quinta.-** Forman parte integrante del Reglamento los Anexos 1-A (Formato de aviso de notificación), 1-B (Formato de solicitud de fraccionamiento) y 1-C (Formato de detalle de la deuda), los cuales serán publicados en la página web del MTPE [www.trabajo.gob.pe](http://www.trabajo.gob.pe)

**DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

**Única.-** Deróguense el Decreto Supremo N° 011-2012-TR y todas aquellas normas que se opongan al presente Reglamento.

**LEY QUE CREA LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (SUNAFIL), MODIFICA LA LEY 28806, LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Y LA LEY 27867, LEY ORGÁNICA DE GOBIERNOS REGIONALES**

LEY N° 29981

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**POR CUANTO:**

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE CREA LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (SUNAFIL), MODIFICA LA LEY 28806, LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Y LA LEY 27867, LEY ORGÁNICA DE GOBIERNOS REGIONALES**

**CAPÍTULO I**

**CREACIÓN DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (SUNAFIL)**

**Artículo 1. Creación y finalidad**

Créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en adelante Sunafil, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral 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.

**Artículo 2. Personería jurídica**

La Sunafil tiene personería jurídica de derecho público interno, con autonomía para el ejercicio de sus funciones. Tiene domicilio legal y sede principal en la ciudad de Lima.

**Artículo 3. Ámbito de competencia**

La Sunafil desarrolla y ejecuta todas las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley 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.

Los gobiernos regionales, en el marco de las funciones establecidas en el artículo 48, literal f), de la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, desarrollan y ejecutan, dentro de su respectivo ámbito territorial, todas las funciones y competencias señaladas en el artículo 3 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, con relación a las microempresas, sean formales o no y de acuerdo a como lo defina el reglamento, en concordancia con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las normas que emita el ente rector del sistema funcional.

**Artículo 4. Funciones generales de la Sunafil**

La Sunafil tiene las funciones siguientes:

- a) Supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, 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 sociolaboral, que se refieran al régimen de común aplicación o a regímenes especiales.
- e) Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia.
- f) Fomentar y brindar apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas sociolaborales, 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) Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales en el régimen laboral privado, en el orden sociolaboral.

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.

- j) Suscribir convenios de gestión con los gobiernos regionales en materia de su competencia.
- k) Otras funciones que le señala la ley o que le son encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de su ámbito de competencia.

#### **Artículo 5. Sanciones que impone la Superintendencia**

Por aplicación de la normativa vigente, la Sunafil impone las sanciones establecidas en materia sociolaboral, así como las normas específicas cuya fiscalización le corresponde.

#### **Artículo 6. Ejecución coactiva de la Superintendencia**

La Sunafil cuenta con competencia en el ámbito nacional para efectuar procedimientos de ejecución coactiva respecto de las sanciones pecuniarias impuestas en el marco de sus competencias y de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 26979, Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva, normas modificatorias y complementarias.

## **CAPÍTULO II**

### **ORGANIZACIÓN DE LA SUNAFIL**

#### **Artículo 7. Estructura orgánica**

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, para el cumplimiento de sus fines, cuenta con la estructura orgánica básica siguiente:

- a) Alta dirección: Consejo Directivo y Superintendencia. (\*)

(\*) *Literal a) conforme a la modificación establecida por el artículo 45 del Decreto Legislativo N° 1451, publicado el 16 de septiembre de 2018.*

- b) Tribunal de Fiscalización Laboral.
- c) Órganos de línea.
- d) Órganos de apoyo.
- e) Órganos desconcentrados.

La estructura detallada de su organización y funciones se establece en el reglamento de organización y funciones en el marco de la normativa vigente.

#### **Artículo 8. Consejo Directivo**

El Consejo Directivo es el órgano máximo de la entidad. Es responsable de aprobar las políticas institucionales y la dirección de la entidad. Está integrado por cinco miembros designados para un período de tres años, mediante resolución suprema refrendada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### **Artículo 9. Integrantes del Consejo Directivo**

9.1 El Consejo Directivo está conformado de la siguiente manera:

- a) Dos representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, uno de los cuales lo preside.
- b) Un representante de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Sunat).
- c) Un representante de la Presidencia del Consejo de Ministros a propuesta de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir).
- d) Un representante del Seguro Social de Salud (EsSalud).
- e) Un representante designado por la Asamblea Nacional de Gobiernos Regionales.

9.2 Los miembros del Consejo Directivo pueden ser removidos mediante resolución suprema refrendada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, de acuerdo a las siguientes causales de vacancia:

- a) Fallecimiento.
- b) Incapacidad permanente.
- c) Renuncia aceptada.
- d) Impedimento legal sobreviniente a la designación.

- e) Falta grave en el ejercicio de las funciones.
- f) Inasistencia injustificada a tres sesiones consecutivas o cinco no consecutivas del Consejo Directivo en el período de seis meses, salvo licencia autorizada.
- g) Por pérdida de la confianza de la autoridad que los designó, comunicada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En caso de vacancia, la entidad a la que le corresponde designa un reemplazante para completar el período correspondiente.

#### **Artículo 10. Funciones del Consejo Directivo**

Las funciones del Consejo Directivo son las siguientes:

- a) Aprobar la política, planes, políticas y estrategias institucionales concordantes con los lineamientos técnicos del sector.
- b) Velar por el cumplimiento de sus objetivos y metas.
- c) Aprobar los planes y presupuestos institucionales con arreglo a las políticas del sector en la materia.
- d) Evaluar el desempeño y resultados de gestión de la Sunafil.
- e) Otras funciones que le señala la ley o establece su reglamento.

#### **Artículo 11. Superintendente**

El Superintendente es la máxima autoridad ejecutiva de la entidad y el titular del pliego presupuestal. Es designado por un período de tres años pudiendo ser renovada su designación por un período adicional. Se le designa por resolución suprema, a propuesta del Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### **Artículo 12. Funciones del Superintendente**

El Superintendente ejerce las funciones siguientes:

- a) Representar a la Superintendencia.
- b) Ejecutar las políticas en materia de inspección del trabajo.
- c) Aprobar las normas de regulación de funcionamiento interno.
- d) Conducir el manejo administrativo institucional.
- e) Cumplir y hacer cumplir los acuerdos del Consejo Directivo.

- f) Designar y remover a los directivos de la Superintendencia.
- g) Otras funciones que establecen la presente Ley y normas reglamentarias.

#### **Artículo 13. Requisitos para ser designado Superintendente**

Para ser designado Superintendente se requiere:

- a) Ser peruano y ciudadano en ejercicio.
- b) Tener título profesional, acreditar al menos grado académico de maestría y contar con no menos de diez años de experiencia profesional.
- c) Acreditar no menos de cinco años de experiencia en un cargo de gestión ejecutiva y cinco años de experiencia en materia sociolaboral.
- d) No tener inhabilitación vigente para contratar con el Estado ni para el ejercicio de la función pública en el momento de ser postulado para el cargo.
- e) No haber sido declarado insolvente o haber ejercido cargos directivos en personas jurídicas declaradas en quiebra durante, por lo menos, el año previo a la designación.
- f) Gozar de conducta intachable públicamente reconocida.

#### **Artículo 14. Causales de vacancia del cargo de Superintendente**

Son causales de vacancia del cargo de Superintendente las siguientes:

- a) Fallecimiento.
- b) Incapacidad permanente.
- c) Renuncia aceptada.
- d) Impedimento legal sobreviniente a la designación.
- e) Remoción por falta grave aprobada por el Consejo Directivo.
- f) Pérdida de la confianza de la autoridad que lo designó.

En caso de vacancia, se designa un reemplazante para completar el período correspondiente, con los mismos procedimientos y requisitos señalados.

#### **Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral**

El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutivo con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia.

El Tribunal está integrado por tres vocales designados mediante resolución suprema, refrendada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, los cuales son elegidos mediante concurso público.

Los vocales del Tribunal permanecen en el cargo durante tres años, renovables por un período adicional, debiendo permanecer en el cargo hasta que los nuevos integrantes hayan sido nombrados.

La creación de salas adicionales fijando sede y jurisdicción requiere autorización mediante decreto supremo.

#### **Artículo 16. Requisitos para ser designado Vocal del Tribunal**

Son requisitos para ser designado Vocal del Tribunal de Fiscalización Laboral los siguientes:

- a) Ser peruano y ciudadano en ejercicio.
- b) Tener título profesional, acreditar al menos grado académico de maestría y contar con no menos de diez años de experiencia profesional. De preferencia se debe contar con estudios de especialización en derecho constitucional, administrativo o laboral.
- c) Acreditar no menos de cinco años de experiencia en un cargo de gestión ejecutiva y cinco años de experiencia en materia sociolaboral.
- d) No tener inhabilitación vigente para contratar con el Estado ni para el ejercicio de la función pública en el momento de ser postulado para el cargo.
- e) No haber sido declarado insolvente o haber ejercido cargos directivos en personas jurídicas declaradas en quiebra durante, por lo menos, un año previo a la designación.
- f) Gozar de conducta intachable públicamente reconocida.

#### **Artículo 17. Causales de vacancia del cargo de Vocal del Tribunal**

Son causales de vacancia del cargo de Vocal del Tribunal de Fiscalización Laboral las siguientes:

- a) Fallecimiento.
- b) Incapacidad permanente.
- c) Renuncia aceptada.
- d) Impedimento legal sobreviniente a la designación.
- e) Falta grave determinada por el Consejo Directivo.
- f) Inasistencia injustificada a tres sesiones consecutivas o cinco no consecutivas, en el período de seis meses.

### **CAPÍTULO III**

#### **ARTICULACIÓN Y COORDINACIÓN**

##### **Artículo 18. Ente rector**

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.

##### **Artículo 19. Mecanismos de articulación y coordinación**

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.

*(\*) De conformidad con la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30814, publicada el 09 de julio de 2018, se deja en suspenso lo dispuesto en el inciso b) del presente artículo. La suspensión temporal, entra en rigor, en cada caso de gobierno regional, luego de haber concluido la transferencia de recursos a la que hace referencia el artículo 4 de la citada ley y su eficacia culmina a los ocho (8) años calendario contados desde la entrada en vigencia de la citada ley.*

## CAPÍTULO IV

### RÉGIMEN ECONÓMICO Y LABORAL

#### Artículo 20. Régimen laboral

Los trabajadores de la Sunafil están sujetos al régimen laboral de la actividad privada hasta que se implemente la carrera pública.

El personal inspectivo en todos los niveles ingresa por concurso público a la carrera del inspector de trabajo y está sujeto a procesos de evaluación anual.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emite las disposiciones necesarias para implementar los procedimientos señalados, así como los de sanción.

Constituye falta grave del servidor o funcionario del sistema funcional de inspección laboral, sin perjuicio de las establecidas en otras leyes, omitir, retrasar injustificadamente o rehusar el cumplimiento de las disposiciones técnicas emitidas por el ente rector. El procedimiento administrativo disciplinario es tramitado por el respectivo órgano jerárquico del servidor o funcionario, o de otro organismo, de acuerdo al marco legal correspondiente.

#### Artículo 21. Recursos

Son recursos de la Sunafil los siguientes:

- a) Los que le asigne la ley anual de presupuesto del sector público.
- b) Los ingresos recaudados a consecuencia del cumplimiento de sus funciones.
- c) Los provenientes de la cooperación técnica internacional no reembolsable, de conformidad con la normativa vigente.
- d) Los demás recursos que se le asigne.

Los recursos a que se refiere el literal b) se encuentran bajo la normativa presupuestal vigente y se aplican prioritariamente al fortalecimiento de las actividades de promoción, difusión, capacitación, asistencia técnica, investigación, entre otras, vinculadas al óptimo ejercicio de las funciones de la Sunafil y del sistema funcional a su cargo. No menos del 30% de los recursos son destinados al fortalecimiento de las actividades inspectivas, al desarrollo de la infraestructura necesaria y al óptimo desempeño de las funciones bajo responsabilidad de los gobiernos regionales. (\*)

*(\*) De conformidad con la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30814, publicada el 09 de julio de 2018, se deja en suspenso lo dispuesto en el último párrafo del presente artículo. La suspensión temporal, entra en rigor, en cada caso de gobierno regional, luego de haber concluido la transferencia de recursos a la que hace referencia el artículo 4 de la citada ley y su eficacia culmina a los ocho (8) años calendario contados desde la entrada en vigencia de la citada ley.*

### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

#### PRIMERA. Transferencia de funciones

Transfírase a la Sunafil los órganos, unidades orgánicas y cargos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, referidas a la supervisión y fiscalización del cumplimiento de la normativa sociolaboral. La Sunafil asume el acervo documentario, los bienes, los pasivos, los recursos y el personal correspondientes a dichas dependencias, dentro del plazo de ciento veinte días hábiles desde la vigencia de la presente Ley.

La Sunafil, los gobiernos regionales, las entidades públicas o privadas que deben garantizar el cumplimiento de normas sociolaborales, incluidas las de administración de fondos de seguridad social, están facultados para suscribir convenios con el objeto de que la Superintendencia fiscalice dichas normas. La fijación de aranceles se establece en dichos convenios, de ser el caso. (\*)

*(\*) De conformidad con la Trigésima Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30114, publicada el 02 de diciembre de 2013, se dispone que para la implementación progresiva de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), creada por la presente Ley, se prorroga hasta el 31 de diciembre de 2014 lo establecido en la presente disposición complementaria final.*

*(\*) De conformidad con la Vigésima Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30281, publicada el 04 de diciembre de 2014, se dispone que para la implementación progresiva de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), creada por la Ley 29981, prorrogase hasta el 31 de diciembre de 2015 lo establecido en la presente disposición. La referida disposición entra en vigencia a partir del 1 de enero de 2015. Posteriormente, la referida disposición, fue prorrogada por la Septuagésima Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30372 hasta el 31 de diciembre de 2016.*

#### SEGUNDA. Transferencia presupuestal

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a efectos de implementar lo dispuesto en la presente norma, transfiere a la Sunafil los recursos presupuestales que correspondan a las funciones transferidas, mediante resolución del titular y

con cargo a su presupuesto institucional.

### **TERCERA. Medidas en materia de contratación de personal**

Exonérase a la Sunafil de las restricciones presupuestarias vigentes en materia de ingreso de personal en el sector público por servicios personales, por un período de un año a partir de la vigencia de la presente norma, a efectos de que la mencionada entidad contrate a su personal en el marco de las normas que regulan el régimen laboral del Decreto Legislativo 728 y los procedimientos de concurso público para su ingreso. (\*) (\*\*)

*(\*) De conformidad con la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30112, publicada el 28 noviembre 2013, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, directamente o a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), brinda asistencia técnica y capacitación a los trabajadores y empleadores sujetos al régimen laboral privado para el mejor cumplimiento de esta Ley. En este sentido, se prorroga hasta el 31 de diciembre de 2014 el plazo previsto en la presente disposición complementaria final.*

*(\*\*) De conformidad con la Trigésima Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30114, publicada el 02 de diciembre de 2013, se dispone que para la implementación progresiva de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), creada por la presente Ley, se prorroga hasta el 31 de diciembre de 2014 lo establecido en la presente disposición complementaria final.*

### **CUARTA. Implementación de la Superintendencia en el ámbito nacional**

En el plazo mencionado en la primera disposición complementaria, transférese a la Sunafil el acervo documentario de los expedientes de inspección en trámite ante los gobiernos regionales que, de acuerdo a la presente Ley, son de competencia de la Superintendencia. (\*) (\*\*)

*(\*) De conformidad con la Trigésima Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30114, publicada el 02 de diciembre de 2013, se dispone que para la implementación progresiva de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), creada por la presente Ley, se prorroga hasta el 31 de diciembre de 2014 lo establecido en la presente disposición complementaria final.*

*(\*) De conformidad con la Vigésima Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30281, publicada el 04 de diciembre de 2014, se dispone que para la implementación progresiva de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), creada por la Ley 29981, prorrogase hasta el 31 de diciembre de 2015 lo establecido en la presente disposición. La referida disposición entra en vigencia a partir del 1 de enero de 2015. Posteriormente, la referida disposición, fue prorrogada por la Septuagésima Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30372 hasta el 31 de diciembre de 2016.*

### **QUINTA. Expedientes en trámite**

Las órdenes de inspección y los expedientes administrativos sancionadores de inspección, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en trámite a la fecha de vigencia de la presente norma continúan gestionándose de acuerdo a lo dispuesto por las normas reglamentarias pertinentes.

Los expedientes administrativos sancionadores de inspección a cargo de las direcciones o gerencias regionales de trabajo y promoción del empleo de los

gobiernos regionales continúan con el trámite respectivo hasta su culminación, de acuerdo a las disposiciones de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

### **SEXTA. Adecuación de la normativa en materia inspectiva vigente**

Toda mención efectuada en la normativa vigente respecto de órganos competentes para la inspección del trabajo o la función inspectiva entiéndase referida a la Sunafil, de acuerdo a las precisiones que establece su reglamento de organización y funciones.

### **SÉTIMA. Vigencia**

La presente Ley entra en vigencia a partir de la aprobación del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, salvo lo dispuesto en las disposiciones complementarias finales y transitorias que entran en vigencia desde su publicación.

### **OCTAVA. Reglamento**

El Poder Ejecutivo aprueba el Reglamento y las normas complementarias en un plazo no mayor de sesenta días hábiles a partir del inicio de su vigencia.

## **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

### **PRIMERA. Instrumentos de gestión**

El Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y demás instrumentos de gestión de la Sunafil son aprobados en un plazo no mayor de ciento veinte días hábiles posteriores a la vigencia de la presente Ley. La política remunerativa de la Sunafil es aprobada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y por el Ministerio de Economía y Finanzas dentro de este plazo.

### **SEGUNDA. Administración transitoria del sistema funcional**

La administración del Sistema Funcional de Inspección del Trabajo, establecido por la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento, continúa a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mientras se ejecute lo dispuesto en las disposiciones complementarias transitorias de la presente Ley.

Asimismo, en tanto se apruebe el texto único de procedimientos administrativos de la Sunafil, mantienen su vigencia los procedimientos aprobados en el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como la de aquellas funciones transferidas, de ser el caso.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante resolución ministerial determina la fecha de culminación del proceso de transferencia y adecuación a la presente norma.

### **TERCERA. Facultad disciplinaria de la Superintendencia**

La Sunafil asume la facultad sancionadora respecto de las faltas administrativas disciplinarias cometidas por el personal transferido antes de la vigencia de la presente Ley.

### **CUARTA. Matriz de competencias y funciones**

En el marco del proceso de descentralización, en un plazo no mayor de treinta días hábiles, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo propone la adecuación de la matriz de delimitación de competencias y asignación de funciones en materia de inspección del trabajo en todos los niveles de gobierno a la Secretaría de Gestión Pública y a la Secretaría de Descentralización de la Presidencia del Consejo de Ministros.

### **QUINTA. Competencias inspectivas**

Para efectos del artículo 3, mediante decreto supremo, con el voto favorable del Consejo de Ministros, se establece la definición especial de microempresa, para efectos del ejercicio de la función inspectiva.

### **SEXTA. Inspectores sujetos a la carrera del inspector del trabajo**

Los inspectores que a la fecha de inicio de la vigencia de la presente Ley hayan ingresado por concurso público y/o que se encuentran en la carrera del inspector del trabajo establecida en la Ley 28806, Ley de Inspección del Trabajo, se incorporan a la Sunafil sin más requisitos que los antes mencionados.

### **SÉTIMA. Inspección laboral en las entidades públicas**

En tanto se implementan las funciones de supervisión y fiscalización determinadas por el Decreto Legislativo 1023, la Sunafil coordina con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) a fin de establecer los mecanismos para la aplicación de lo establecido en la presente Ley a las entidades públicas.

## **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS**

### **PRIMERA. Modificación de la Ley 28806**

Modifícase los artículos 3, 13, 18, 19, 35, 39, 41 y 49 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, los cuales quedan redactados de la siguiente manera:

### **“Artículo 3.- Funciones de la Inspección del Trabajo**

Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el ordenamiento jurídico sociolaboral, cuyo ejercicio no podrá limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo.

Las finalidades de la inspección son las siguientes:

1. De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refieran al régimen de común aplicación, o a los regímenes especiales:

(...)

f) De las prestaciones de salud y sistema previsional:

f.1) Normas referidas al sistema nacional de pensiones, al sistema privado de pensiones y al régimen de prestaciones de salud.

(...)

### **Artículo 13.- Trámites de las actuaciones inspectivas**

El órgano competente expide la correspondiente orden de inspección designando al inspector o equipo de inspección actuante y señala las actuaciones concretas que deban realizar.

(...)

### **Artículo 18.- Principios generales**

El Sistema de Inspección del Trabajo se organiza con sujeción a los principios de sistema único, polivalente e integrado en dependencia técnica, orgánica y funcional directa de la Autoridad Central de la Inspección del Trabajo.

La implementación de la organización territorial de la Inspección del Trabajo se llevará a cabo de acuerdo con las disposiciones de la Autoridad Central del Sistema, la que debe respetar el principio de especialización, así como la unidad de función y de actuaciones inspectivas.

### **Artículo 19.- Estructura orgánica**

La estructura del Sistema de Inspección del Trabajo es la siguiente:

- a) La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) es el ente rector y la autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo de acuerdo al Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo.
- b) Las unidades orgánicas de los gobiernos regionales que dependen funcional y técnicamente de dicha autoridad central en materia de inspección del trabajo.

Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la elaboración, aprobación, supervisión y evaluación de las políticas públicas destinadas a dar cumplimiento a la normativa sociolaboral.

En aplicación de los principios de especialización, trabajo programado y en equipo, podrán crearse unidades y equipos de inspección especializados, por áreas funcionales, materiales o por sectores de actividad económica, de acuerdo a las necesidades de funcionamiento de las intendencias regionales o zonales de trabajo.

Mediante normas reglamentarias de desarrollo de la presente Ley, se regulará la composición y estructura orgánica y funcional de la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de sus órganos territoriales, unidades y equipos especializados.

#### **Artículo 35.- Infracciones en materia de seguridad social**

Para efectos de la presente Ley, constituyen infracciones en materia de seguridad social la omisión a la inscripción en el régimen de prestaciones de salud y en los sistemas de pensiones, sean estos públicos o privados, sin perjuicio de las demás infracciones establecidas en la normatividad específica sobre la materia.

En particular, tratándose del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por el Decreto Supremo 054-97-EF y la Ley 29903, Ley de Reforma del Sistema Privado de Pensiones, y demás normas modificatorias, constituyen infracciones en materia de seguridad social el incumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador establecidas en las normas legales y reglamentarias aplicables, incluyendo sin carácter limitativo la falta de declaración, la falta de pago o la declaración o el pago inoportunos o defectuosos de los aportes previsionales.

#### **Artículo 39.- Cuantía y aplicación de las sanciones**

Las infracciones detectadas son sancionadas con una multa máxima de:

- a) Doscientas unidades impositivas tributarias (UIT), en caso de infracciones muy graves.

- b) Cien unidades impositivas tributarias (UIT), en caso de infracciones graves.
- c) Cincuenta unidades impositivas tributarias (UIT), en caso de infracciones leves.

La multa máxima por el total de infracciones detectadas no podrá superar las trescientas unidades impositivas tributarias (UIT) vigentes en el año en que se constató la falta.

La sanción que se imponga por las infracciones que se detecten a las empresas calificadas como micro o pequeñas empresas conforme a ley se reducen en 50%.

La aplicación de las mencionadas sanciones y la graduación de las mismas, es efectuada teniendo en cuenta las circunstancias del caso concreto y los criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

#### **Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras**

La Sunafil ejerce la competencia sancionadora y aplica las sanciones económicas que correspondan, de acuerdo a su competencia. Es primera y segunda instancia en los procedimientos sancionadores.

Los gobiernos regionales, por intermedio de los órganos competentes en materia inspectiva y de acuerdo a su competencia, son primera y segunda instancia en los procedimientos sancionadores.

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. Las causales para su admisión se establecen en el reglamento.

El pronunciamiento en segunda instancia o el expedido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa.

#### **Artículo 49.- Medios de impugnación**

Los medios de impugnación previstos en el procedimiento sancionador son los siguientes:

- a) Recurso de apelación: se interpone contra la resolución que pone fin al procedimiento administrativo dentro del tercer día hábil posterior a su notificación.
- b) Recurso de 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 Reglamento determina las demás condiciones para el ejercicio de los recursos impugnativos.”

#### **SEGUNDA. Modificación de la Ley 27867**

Modifíquese el literal f) del artículo 48 de la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, el cual queda redactado de la siguiente manera:

**“Artículo 48.- Funciones en materia de trabajo, promoción del empleo y la pequeña y microempresa**

(...)

f. Conducir y ejecutar los procedimientos de promoción del empleo y fomento de la pequeña y microempresa, así como los procedimientos de supervisión, control e inspección de las normas de trabajo respecto de las microempresas aplicando las sanciones que correspondan de acuerdo a ley en el ámbito de su competencia.

(...)”

#### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

##### **ÚNICA. Derogación**

Deróganse o déjense sin efecto, según el caso, las normas que se opongan a la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente Constitucional de la República para su promulgación.

En Lima, a los diecinueve días del mes de diciembre de dos mil doce.

##### **VÍCTOR ISLA ROJAS**

Presidente del Congreso de la República

##### **MARCO TULLIO FALCONÍ PICARDO**

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los catorce días del mes de enero del año dos mil trece.

##### **OLLANTA HUMALA TASSO**

Presidente Constitucional de la República

##### **JUAN F. JIMÉNEZ MAYOR**

Presidente del Consejo de Ministros

**LEY DE FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL  
TRABAJO**

LEY N° 30814

**EL PRESIDENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

**POR CUANTO:**

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY DE FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO**

**Artículo 1. Objeto de la ley**

La presente ley tiene por objeto fortalecer el Sistema de Inspección del Trabajo, asignándole, de manera temporal, a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), las competencias y funciones a que hace referencia el segundo párrafo del artículo 3 de la Ley 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.

**Artículo 2. Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo**

La SUNAFIL es la autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo a que se refiere el artículo 18 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo; y como tal, 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.

**Artículo 3. Asignación temporal de competencias y funciones a la SUNAFIL**

Asígnase, de manera temporal, a la SUNAFIL las competencias y funciones en materia de inspección de trabajo que a la fecha corresponden a los gobiernos regionales, previstos en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

El régimen temporal establecido en el párrafo anterior tiene una vigencia de ocho (8) años, contados a partir de la vigencia de la presente ley, pudiendo ser extendido, previa evaluación de los resultados obtenidos por la SUNAFIL y a la incorporación del gobierno regional al régimen laboral del servicio civil.

**Artículo 4. Transferencia de recursos**

La asignación temporal de competencias y funciones a la SUNAFIL comprende la transferencia del personal que realiza función inspectiva, la transferencia de la partida presupuestal que corresponde a dicho personal, así como el acervo documentario referido a las órdenes de inspección, actas de infracción y procedimientos administrativos sancionadores en trámite a la fecha de transferencia efectiva.

La transferencia del personal que, a la fecha de publicación de la presente ley, tiene la condición de inspector del trabajo, haya ingresado por concurso público y ejerce en la actualidad la función inspectiva, se efectúa previa evaluación objetiva que incluya su formación y experiencia laboral, según las pautas que establezca la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo.

Mediante decreto supremo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se emiten las normas complementarias para la mejor aplicación de lo dispuesto en el presente artículo.

**Artículo 5. Progresividad de la transferencia por asignación temporal de competencias y funciones**

En aquellos ámbitos de gobierno regional en que se haya implementado una Intendencia Regional de la SUNAFIL, la transferencia a la que hace referencia el artículo anterior se efectúa a partir de la vigencia de la presente ley y de manera progresiva.

En los ámbitos de gobierno regional en que no se haya implementado una Intendencia Regional de la SUNAFIL, la transferencia se efectúa de manera progresiva hasta el 31 de diciembre de 2020.

Mediante resolución ministerial del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, previo informe favorable de la SUNAFIL, se establece la fecha de inicio de la transferencia para cada gobierno regional. En tanto no se produzca esta transferencia, los gobiernos regionales mantienen el ejercicio de sus competencias y funciones en materia de inspección del trabajo.

Mediante decreto supremo emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se regulan las demás particularidades para la transferencia.

**Artículo 6. Comisión regional para la inspección del trabajo**

Culminado el proceso de transferencia al que se hace referencia en el artículo 4 de la presente ley, para cada ámbito de gobierno regional, se constituye una comisión regional conformada por un representante del gobierno regional, un representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y, un representante de la SUNAFIL.

La comisión regional se encarga de analizar la problemática en torno al Sistema de Inspección del Trabajo a nivel regional, proponer recomendaciones de generación de capacidades inspectivas del trabajo, de actuación y priorización en el ámbito de gobierno regional, para que la SUNAFIL lo incluya en la elaboración de los planes anuales de inspección del trabajo, así como realizar el seguimiento de la ejecución de los mismos en su jurisdicción.

El funcionamiento de las comisiones regionales se regula mediante decreto supremo a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### **Artículo 7. Transferencias financieras a favor de los gobiernos regionales**

Autorízase a la SUNAFIL a efectuar transferencias financieras a favor de los gobiernos regionales de no menos del 30% de los recursos que recaude por la fuente de financiamiento Recursos Directamente Recaudados, para ser destinados a la generación de capacidades inspectivas del trabajo, al fortalecimiento de las actividades de promoción del empleo y fomento de la pequeña y microempresa y cumplimiento de las funciones en materia laboral, bajo responsabilidad de los gobiernos regionales. Las referidas transferencias financieras se otorgarán por el período de ocho (8) años, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 3 de la presente ley.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es responsable del monitoreo, seguimiento y cumplimiento de los fines y metas para los cuales les fueron entregados los recursos y bajo responsabilidad deben ser destinados solo a los fines para los cuales se autorizó su transferencia.

#### **Artículo 8. Seguimiento y control**

El titular de la SUNAFIL informa anualmente ante la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado y la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, sobre los avances y resultados logrados en cumplimiento del objeto de la presente ley.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

#### **PRIMERA. Régimen laboral**

El personal que realiza función inspectiva y transferido a la SUNAFIL en el

marco de la presente ley, está comprendido en el régimen laboral de la actividad privada previsto en el artículo 20 de la Ley 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.

Lo dispuesto en la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional de SUNAFIL, sin demandar recursos adicionales al tesoro público.

#### **SEGUNDA. Adecuación de instrumentos de gestión**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la SUNAFIL y los gobiernos regionales adecúan los instrumentos de gestión que resulten necesarios para la implementación de la presente ley.

#### **TERCERA. Requerimiento de información**

Para fines de planificación y ejecución de las actuaciones inspectivas, las instituciones públicas y privadas incluyendo, a aquellas del sistema financiero, administración tributaria, autoridad administrativa de trabajo y entidades de los gobiernos nacional, regional y local deben entregar a la Autoridad Inspectiva de Trabajo la información agregada o individualizada sobre personas naturales y jurídicas que esta solicite, o de ser el caso, permitir el acceso a sus bases de datos en el marco de la interoperabilidad. El ejercicio de esta facultad deberá realizarse con arreglo a la normatividad vigente en materia de protección de datos personales y de las limitaciones establecidas en el inciso 5 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú.

#### **CUARTA. Transferencias financieras**

Las transferencias de partidas presupuestales, a las que se refiere la presente ley, se efectúan mediante el mecanismo de transferencia financiera y cumpliendo las formalidades que establece el Texto Único Ordenado de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado mediante el Decreto Supremo 304-2012-EF.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

#### **PRIMERA. Suspensión de normas**

Déjanse en suspenso la parte pertinente a los procedimientos de supervisión, control e inspección de las normas de trabajo respecto de las microempresas, dispuesto en el inciso f) del artículo 48 de la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.

Asimismo, déjanse en suspenso lo dispuesto en los artículos 23 y el segundo párrafo del artículo 41 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, así

como lo dispuesto en el inciso b) del artículo 19 y el último párrafo del artículo 21 de la Ley 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y demás normas, del mismo o menor rango, que regulen las materias comprendidas en la presente ley y contravengan su aplicación.

La suspensión temporal de las normas señaladas en los párrafos anteriores, entra en rigor, en cada caso de gobierno regional, luego de haber concluido la transferencia de recursos a la que hace referencia el artículo 4 de la presente ley y su eficacia culmina a los ocho (8) años calendario contados desde la entrada en vigencia de la presente ley.

### **SEGUNDA. Ejecución transitoria de competencias**

Mientras culmina el proceso de implementación de sus intendencias regionales a nivel nacional, la SUNAFIL, en su rol de Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, puede disponer la realización de actuaciones inspectivas a través de sus inspectores fuera de los límites territoriales de la intendencia regional a la que estuvieran adscritos, por el tiempo o modalidad que estime pertinente.

En el supuesto referido en el párrafo precedente, el procedimiento administrativo sancionador está a cargo de la SUNAFIL.

### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA**

#### **ÚNICA. Modificación de artículos de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo**

Modifícanse los artículos 1, 10 y 19 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, los cuales quedan redactados de la siguiente manera:

#### **“Artículo 1.- Objeto y definiciones**

[...]

A los efectos de la presente Ley y demás disposiciones de desarrollo que se dicten, se establecen las siguientes definiciones:

[...]

**Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares**, son los servidores públicos, organizados por niveles, 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 de la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo y de los Gobiernos Regionales. A los efectos de la presente ley y de sus normas de desarrollo, con carácter general la mención a los “Inspectores del Trabajo” se entenderá referida a todos ellos, sin perjuicio de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos.

[...]

#### **Artículo 10.- Principios generales**

[...] La Inspección del Trabajo actuará siempre de oficio como consecuencia de orden superior que podrá derivar de una orden de la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo o del gobierno regional, de una petición razonada de otros órganos jurisdiccionales o del sector público, de la presentación de una denuncia o de una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.

[...]

#### **Artículo 19.- Estructura orgánica**

La estructura del Sistema de Inspección del Trabajo comprende:

- a) La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) como la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo de acuerdo al Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo. Asimismo, dicha entidad, a través de sus órganos desconcentrados ejerce la competencia en materia inspectiva y sancionadora a nivel nacional.
- b) Las unidades orgánicas de los gobiernos regionales que dependen funcional y técnicamente de dicha autoridad central en materia de inspección del trabajo.

Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la elaboración, aprobación, supervisión y evaluación de las políticas públicas destinadas a dar cumplimiento a la normativa socio laboral.

En aplicación de los principios de especialización, trabajo programado y en equipo, podrán crearse unidades y equipos de inspección especializados, por áreas funcionales, materiales o por sectores de actividad económica, de acuerdo a las necesidades de funcionamiento de las intendencias regionales o zonales de trabajo.

Mediante normas reglamentarias de desarrollo de la presente ley, se regula la composición y estructura orgánica y funcional de la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de sus órganos territoriales, unidades y equipos especializados”.

**POR TANTO:**

Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, insistiendo en el texto aprobado en sesión del Pleno realizada el día cinco de abril de dos mil dieciocho, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 108 de la Constitución Política del Perú, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los cinco días del mes de julio de dos mil dieciocho.

**LUIS GALARRETA VELARDE**

Presidente del Congreso de la República

**MARIO MANTILLA MEDINA**

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

**DECRETO SUPREMO QUE ESTABLECE NORMAS  
COMPLEMENTARIAS PARA LA TRANSFERENCIA TEMPORAL  
DE COMPETENCIAS, FUNCIONES, PERSONAL Y ACERVO  
DOCUMENTARIO DE LOS GOBIERNOS REGIONALES A LA  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL**

DECRETO SUPREMO Nº 012-2018-TR

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA****CONSIDERANDO:**

Que, la Ley Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, regula el Sistema de Inspección del Trabajo, su composición, estructura orgánica, facultades y competencias; asimismo, la citada norma desarrolla la función de inspección del trabajo, la cual está centrada en vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, exigir las responsabilidades administrativas que procedan y orientar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con lo señalado en el Convenio Nº 81 de la Organización Internacional del Trabajo;

Que, a través de la Ley Nº 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley Nº 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias;

Que, mediante el artículo 3 de la Ley Nº 30814, Ley del Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo, se asigna temporalmente a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral las competencias y funciones en materia de inspección de trabajo que, a la fecha, corresponden a los Gobiernos Regionales; ello, con la finalidad de fortalecer el Sistema de Inspección del Trabajo y favorecer su función de vigilancia del cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo;

Que, el artículo 5 de la Ley N° 30814, Ley del Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo, que desarrolla la progresividad de la transferencia por asignación temporal de competencias y funciones a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, dispone que las particularidades de la transferencia temporal de competencias y funciones se regula mediante decreto supremo emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, en mérito a los considerandos precedentes, se ha visto necesario desarrollar las normas complementarias que permitan la ejecución de la transferencia temporal de competencias y funciones en materia de inspección del trabajo, de los Gobiernos Regionales a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral;

En uso de las facultades conferidas por el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR y modificatoria;

DECRETA:

#### **Artículo 1.- Objeto**

Establézcanse las normas complementarias para la transferencia temporal de competencias y funciones en materia de inspección del trabajo de los Gobiernos Regionales a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral así como del acervo documentario, del personal que realiza la función inspectiva y de la partida presupuestal de dicho personal; todo ello, de acuerdo con lo previsto en la Ley N° 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo.

#### **Artículo 2.- Finalidad**

Téngase como finalidad del presente decreto supremo precisar los alcances de Ley N° 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo, para realizar una transferencia ordenada y progresiva de las competencias y funciones en materia de inspección de trabajo, de los Gobiernos Regionales a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, así como del acervo documentario, del personal que realiza la función inspectiva y de la partida presupuestal correspondiente a dicho personal.

#### **Artículo 3.- Competencias y funciones en materia de inspección del trabajo a ser transferidas**

Las competencias y funciones en materia de inspección del trabajo de

los Gobiernos Regionales temporalmente transferidas a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, son aquellas previstas en la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo; lo cual incluye a las funciones por las cuales se realizan actuaciones inspectivas de investigación, orientación y asistencia técnica, a los servicios que se encuentran a cargo de la inspección del trabajo y a la potestad sancionadora de la inspección del trabajo.

#### **Artículo 4.- Progresividad en la transferencia de competencias y funciones en materia de inspección del trabajo**

4.1 La transferencia temporal de competencias y funciones del Gobierno Regional a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral se realiza progresivamente, previo informe favorable de dicha entidad. Para tal efecto, mediante resolución ministerial, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el inicio del proceso de transferencia de competencias y funciones.

4.2 Como parte del proceso de transferencia de competencias y funciones, se constituyen comisiones de transferencia que conducen dicho proceso en temas relacionados al personal que realiza la función inspectiva, al acervo documentario y en aspectos de carácter presupuestal.

4.3 Las comisiones de transferencia, que están integradas por representantes de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y del respectivo Gobierno Regional, están facultadas para atender posibles situaciones no previstas en los lineamientos que emita la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral; ello, con la finalidad de coadyuvar el proceso de transferencia.

4.4 Mientras no se haya efectivizado la transferencia de competencias y funciones de los Gobiernos Regionales a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, los Gobiernos Regionales mantienen el ejercicio de sus competencias y funciones en materia de inspección del trabajo.

#### **Artículo 5.- Transferencia temporal de personal que realiza función inspectiva**

5.1 La transferencia temporal de personal de los Gobiernos Regionales a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, comprende a los trabajadores que:

- a. Al 9 de julio de 2018, ocupan el puesto de inspector auxiliar, inspector del trabajo o supervisor inspector en el respectivo Gobierno Regional;
- b. Han ingresado a laborar al puesto de inspector auxiliar, inspector del trabajo o supervisor inspector a través de un concurso público;
- c. Ejercen funciones de inspector auxiliar, inspector del trabajo o supervisor

inspector al momento de efectivizarse la transferencia de personal a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral; y,

- d. Han rendido la evaluación objetiva, según las pautas establecidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

5.2 La evaluación objetiva se aplica de acuerdo a los lineamientos que emita la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Su resultado está orientado al reforzamiento de las competencias del personal que realiza función inspectiva.

5.3 El personal que realice función inspectiva y que pertenezca a un régimen laboral distinto al régimen laboral de la actividad privada, debe manifestar previamente su consentimiento para poder ser transferido temporalmente a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral dentro del período fijado por el artículo 3 de la Ley N° 30814.

5.4 La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral emite los lineamientos que deben seguir las comisiones a las que se hace referencia en el artículo 4 del presente decreto supremo, para la transferencia de personal que realiza la función inspectiva.

**Artículo 6.- Remuneraciones del personal transferido que realiza función inspectiva**

Las remuneraciones del personal inspectivo de los Gobiernos Regionales temporalmente transferido a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, se sujeta a la escala remunerativa aprobada para ésta última, considerándose el grupo ocupacional del Gobierno Regional de origen.

**Artículo 7.- Transferencia de acervo documentario**

7.1 La transferencia del acervo documentario comprende las denuncias, órdenes de inspección, actas de infracción y procedimientos administrativos sancionadores en trámite. No se incluye en la transferencia el acervo documentario que corresponde a procedimientos administrativos sancionadores concluidos o cuyas resoluciones se encuentren en ejecución coactiva.

7.2 Los plazos del procedimiento de inspección del trabajo y del correspondiente procedimiento sancionador se suspenden, lo cual debe ser determinado mediante resolución ministerial.

7.3 La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral emite los lineamientos que deben seguir las comisiones de transferencia a que se refiere el artículo 4 del presente decreto supremo para la transferencia del acervo documentario.

**Artículo 8.- Transferencia presupuestal**

El Gobierno Regional transfiere a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, los recursos financieros de la partida presupuestal que corresponda al personal transferido.

**Artículo 9.- Referencias normativas**

Una vez culminado el proceso temporal de transferencia de funciones y competencias, toda mención normativa a las funciones de inspección del trabajo de los Gobiernos Regionales se entenderá referida a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

**Artículo 10.- Refrendo**

El presente decreto supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

**DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL**

**Única. Adecuación de instrumentos de gestión**

Concluida la transferencia temporal de funciones y competencias, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y los Gobiernos regionales adecuarán sus instrumentos de gestión interna.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintinueve días del mes de octubre del año dos mil dieciocho.

**MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO**

Presidente de la República

**CHRISTIAN SÁNCHEZ REYES**

Ministro de Trabajo y Promoción Del Empleo

**APRUEBAN EL REGLAMENTO DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL  
TRABAJO**

**DECRETO SUPREMO N° 002-2017-TR**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad con el numeral 22.2 del artículo 22 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, corresponde a los Ministerios, como responsables de los sectores del Estado, diseñar, establecer, ejecutar y supervisar las políticas nacionales y sectoriales, asumiendo la rectoría respecto de ellas;

Que, de conformidad con el artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, este Sector es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional; entre otros, para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de inspección del trabajo;

Que, el numeral 8.2 del artículo 8 de la ley citada en el considerando precedente establece que en el marco de sus competencias, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo comparte con los Gobiernos Regionales la función de establecer normas, lineamientos, mecanismos y procedimientos, en el ámbito nacional, que permitan la inspección del cumplimiento de las normas de trabajo, entre otros aspectos;

Que, de conformidad con el artículo 1 de la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales; la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) es el organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo; siendo una de sus principales funciones generales la supervisión

del cumplimiento de la normativa sociolaboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia;

Que, el segundo párrafo del artículo 3 de la ley citada en el considerando precedente establece que los Gobiernos Regionales desarrollan y ejecutan, dentro de su respectivo ámbito territorial, todas las funciones y competencias señaladas en el artículo 3 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, con relación a las microempresas, sean formales o no, en concordancia con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las normas que emita el ente rector del sistema funcional;

Que, la Octava Disposición Complementaria Final de la misma ley establece que el Poder Ejecutivo aprueba el reglamento y las normas complementarias para su mejor aplicación;

Que, siendo diversas las entidades que tienen competencia en la formulación, planificación, ejecución, supervisión y evaluación de la función inspectiva del trabajo, resulta necesario establecer las normas pertinentes que hagan posible el funcionamiento articulado de dichas entidades como un Sistema de Inspección del Trabajo (SIT);

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, el inciso 1 del artículo 6 de Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

DECRETA:

**Artículo 1.- Objeto**

El presente decreto supremo tiene por objeto reglamentar el Sistema de Inspección del Trabajo (SIT) a efectos cumplir los principios de unidad, eficiencia y especialización de la función inspectiva y garantizar el funcionamiento articulado de los diversos componentes del referido sistema.

**Artículo 2.- Definición del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT)**

El Sistema de Inspección del Trabajo (SIT) es un sistema único, polivalente e integrado constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y recursos orientados a garantizar el adecuado cumplimiento de la normativa laboral, de prevención de riesgos laborales, empleo, trabajo infantil, promoción del empleo y formación para el trabajo, seguridad social, migración y trabajo de extranjeros, y cuantas otras materias le sean atribuidas, en el marco de la Constitución Política del Perú, la legislación vigente y de los instrumentos internacionales ratificados por el Estado peruano.

Las entidades componentes del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT) actúan de manera articulada bajo los principios de colaboración y eficacia, enmarcados en la Política Nacional de Inspección del Trabajo (PNIT) y el Plan Nacional y Sectorial de Inspección de Trabajo (PNSIT).

**Artículo 3.- De la Política Nacional de Inspección del Trabajo, el Plan Nacional y Sectorial de Inspección del Trabajo y el Plan Anual de Inspección del Trabajo**

3.1 La Política Nacional de Inspección del Trabajo (PNIT), tomando en consideración las políticas, planes, estrategias y programas del sector, establece los objetivos y estrategias que orientan la actuación de las entidades pertenecientes al Sistema de Inspección del Trabajo (SIT) para garantizar el respeto de los derechos laborales de los trabajadores a través de la función inspectiva.

La Política Nacional de Inspección del Trabajo (PNIT) es formulada y aprobada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En su elaboración participan los actores sociales.

3.2 El Plan Nacional y Sectorial de la Inspección del Trabajo (PNSIT) contiene los objetivos específicos, indicadores y metas que deben cumplir periódicamente la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) y los Gobiernos Regionales. Asimismo, determina los sectores económicos y materias de atención prioritaria.

El Plan Nacional y Sectorial de la Inspección del Trabajo (PNSIT) es formulado y aprobado periódicamente por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en atención a la Política Nacional de Inspección del Trabajo (PNIT), tomando como referencia, además, la información que para tal efecto proporcionen la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) y los Gobiernos Regionales.

3.3 El Plan Anual de Inspección del Trabajo (PAIT) es el instrumento de gestión que contiene todas las actividades a realizarse a nivel nacional durante todo el año calendario en materia de inspección del trabajo, en el marco del Plan Nacional y Sectorial de la Inspección del Trabajo (PNSIT).

El Plan Anual de Inspección del Trabajo (PAIT) es elaborado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) con participación de los Gobiernos Regionales.

Asimismo, es aprobado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), de conformidad a la Política Nacional de Inspección del Trabajo (PNIT) y el Plan Nacional y Sectorial de la Inspección del Trabajo (PNSIT).

Semestralmente, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en su calidad de autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT), informará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre la ejecución del Plan Anual de Inspección del Trabajo (PAIT).

**Artículo 4.- Componentes del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT)**

El Sistema de Inspección del Trabajo (SIT) se encuentra integrado por las siguientes entidades:

1.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como órgano rector en materia de trabajo y promoción del empleo tiene las siguientes atribuciones:

- a) Aprobar la Política Nacional de Inspección del Trabajo (PNIT) que rige el desarrollo del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT).
- b) Formular, aprobar, ejecutar y supervisar el cumplimiento de los planes nacionales y sectoriales en las materias de su competencia.
- c) Formular, ejecutar y supervisar el cumplimiento de los programas y proyectos nacionales y sectoriales en las materias de su competencia.
- d) Diseñar y gestionar el sistema de monitoreo y evaluación del cumplimiento de la política nacional y sectorial en materia de inspección del trabajo.
- e) Supervisar la ejecución de la Política Nacional de Inspección del Trabajo (PNIT) y el Plan Nacional y Sectorial de la Inspección del Trabajo (PNSIT).
- f) Promover el inicio de las actuaciones inspectivas que resulten necesarias para el cumplimiento de sus funciones; considerando la naturaleza y los plazos previstos para dicho efecto.
- g) Aprobar las atribuciones y competencias de la inspección del trabajo, el procedimiento sancionador, la tipificación de infracciones, la determinación de multas y sanciones a los administrados, previo informe de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil).
- h) Regular la organización y funciones del Tribunal de Fiscalización Laboral. La Sunafil regula su funcionamiento interno.
- i) Establecer mecanismos de coordinación para organizar la capacitación, difusión y absolución de consultas de la normativa sociolaboral.
- j) Aprobar los documentos técnicos normativos que faciliten la formulación, implementación, supervisión y evaluación de la Política Nacional de Inspección del Trabajo (PNIT) y del Plan Nacional y Sectorial de la Inspección

del Trabajo (PNSIT).

- k) Determinar mediante directivas, la interpretación de la normativa sociolaboral; la misma que resulta vinculante para toda la autoridad administrativa de trabajo, incluyendo a las que conforman el Sistema de Inspección del Trabajo (SIT), siempre que el Tribunal de Fiscalización Laboral no haya establecido un precedente vinculante en un sentido distinto.
- l) Aprobar el listado de microempresas a ser fiscalizadas por los Gobiernos Regionales.
- m) Remitir a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el Informe Anual del Sistema de Inspección del Trabajo.
- n) Promover y suscribir convenios internacionales en materia de inspección del trabajo, en coordinación con la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil).
- o) Establecer mediante resolución ministerial, con opinión previa de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), los criterios para determinar la distribución de los recursos referidos en el último párrafo del artículo 21 de la Ley N° 29981.
- p) Promover la articulación de los diversos componentes del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT).
- q) Acceder a la información contenida en el Sistema Informático de Inspección del Trabajo y a sus aplicaciones de explotación, para el mejor cumplimiento de sus funciones.
- r) Absolver los pedidos de información, consultas y otro tipo de solicitudes efectuadas por el Congreso de la República, que se atenderán sobre la base de la información proporcionada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), cuando corresponda.
- s) Establecer mecanismos de coordinación, articulación y cooperación con otras entidades del Poder Ejecutivo e intergubernamental para la implementación de políticas y normas nacionales y sectoriales en materia de inspección del trabajo.
- t) Otras dispuestas en la Ley y normas reglamentarias.

2.- La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) es la autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT) y tiene, en el ámbito de sus competencias, las siguientes funciones:

2.1.- Funciones como autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo:

- a) Establecer los lineamientos de gestión de las etapas de planificación, programación, inspección, procedimiento sancionador, seguimiento y control de todas las entidades que conforman el Sistema de Inspección del Trabajo (SIT).
- b) Elaborar, con participación de los Gobiernos Regionales, y aprobar el Plan Anual de Inspección del Trabajo (PAIT).
- c) Proponer al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la emisión de políticas y normas sustantivas referidas a la función inspectiva.
- d) Contribuir con la formulación del Plan Nacional y Sectorial de la Inspección del Trabajo (PNSIT).
- e) Emitir las normas de gestión y establecer procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas de su competencia que requiera la participación de otras entidades del Estado para garantizar el adecuado funcionamiento del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT).
- f) Supervisar, evaluar y monitorear el funcionamiento del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT).
- g) Dirigir, coordinar y supervisar el cumplimiento del Plan Anual de Inspección del Trabajo (PAIT) por parte de los integrantes del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT).
- h) Gestionar, desarrollar y modificar la base de datos informatizada del Sistema Informático de Inspección del Trabajo y sus aplicaciones de explotación.
- i) Informar semestralmente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y a los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, acerca del cumplimiento del Plan Anual de Inspección del Trabajo (PAIT).
- j) Centralizar la data proveniente del ámbito nacional, regional y local en materia de inspección del trabajo.
- k) Suscribir convenios con los Gobiernos Regionales y otras entidades públicas o privadas, nacionales e internacionales en materia de su competencia.
- l) Absolver, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los pedidos de información, consultas y otro tipo de solicitudes provenientes del Congreso de la República.

- m) Aprobar, mediante Resolución del Superintendente, la distribución de los recursos a los que se hace referencia en el último párrafo del artículo 21 de la Ley N° 29981.
- n) Diseñar, aprobar y ejecutar los planes y programas de capacitación para el personal del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT).
- o) Acreditar a los Inspectores de Trabajo del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT).
- p) Otras funciones como autoridad central dispuestas en la Ley y normas reglamentarias.

#### 2.2.- Funciones como ejecutor de la función inspectiva

- a) Promover, vigilar y exigir el cumplimiento de las normas sociolaborales ejecutando las funciones inspectivas de acuerdo con lo establecido en la Política Nacional de Inspección del Trabajo (PNIT) y el Plan Nacional y Sectorial de la Inspección del Trabajo (PNSIT).
- b) Ejecutar el Plan Anual de Inspección del Trabajo (PAIT), en el ámbito de su competencia.
- c) Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales.
- d) Fomentar y brindar apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas sociolaborales, así como para el desarrollo de las funciones inspectivas de orientación y asistencia técnica de los Gobiernos Regionales.
- e) Prestar orientación y asistencia técnica especializada a los empleadores y a los trabajadores de las empresas, dentro del ámbito de su competencia.
- f) Realizar actividades de capacitación, promoción y difusión para el cumplimiento de las normas sociolaborales, de acuerdo con el Plan Nacional y Sectorial de Capacitación y Difusión Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- g) Ejercer la facultad de ejecución coactiva, respecto de las sanciones impuestas en el ejercicio de su competencia inspectiva.
- h) Otras funciones ejecutivas dispuestas en la Ley y normas reglamentarias.

3.- Los Gobiernos Regionales, que a través de la Autoridad Inspectiva de Trabajo de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, en el ámbito de su competencia, ejercen las siguientes funciones:

- a) Promover y fiscalizar el cumplimiento de las normas sociolaborales en las microempresas que sean de su competencia.
- b) Prestar orientación y asistencia técnica especializada a las microempresas que sean de su competencia.
- c) Participar en la elaboración del Plan Anual de Inspección del Trabajo (PAIT).
- d) Proporcionar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) la información de las actuaciones inspectivas que sean de su competencia.
- e) Proporcionar información a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) sobre las actividades de capacitación, promoción y difusión en materia de inspección de los derechos sociolaborales.
- f) Otras funciones vinculadas con la inspección del trabajo, establecidas en la Ley y demás normas reglamentarias.

#### **Artículo 5.- De los conflictos de competencia con entidades con funciones vinculadas a la inspección del trabajo**

Las entidades con funciones vinculadas a la inspección del trabajo son aquellas instituciones del Estado que cumplen labores de fiscalización relacionadas de alguna forma al cumplimiento de normas sociolaborales.

Cuando concurren sobre un mismo hecho la función fiscalizadora de dos o más entidades, en aplicación del principio de especialidad contenido en el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio, y la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, deberá preferirse las constataciones efectuadas por la autoridad inspectiva de trabajo competente.

#### **Artículo 6.- De los conflictos de competencia entre los integrantes del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT)**

En caso se presente un conflicto respecto al ejercicio de competencias que podría corresponderle a dos o más integrantes del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT), dicho conflicto será resuelto por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; previa opinión de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil).

En caso el conflicto se presente entre dos órganos de una misma entidad, éste será resuelto por la propia entidad.

#### **Artículo 7.- De los recursos para el fortalecimiento del Sistema de**

### **Inspección del Trabajo (SIT) en los Gobiernos Regionales**

Los recursos referidos en el último párrafo del artículo 21 de la Ley N° 29981 se transfieren de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) a los Gobiernos Regionales de acuerdo a los siguientes criterios:

- a) Metas establecidas en el Plan Nacional y Sectorial de la Inspección del Trabajo (PNSIT).
- b) Grado de cumplimiento, durante el ejercicio anterior, de las metas establecidas por la autoridad competente.
- c) Otras que se determinen mediante resolución ministerial.

Para el cumplimiento de la transferencia a la que se refiere el primer párrafo, se autoriza al Pliego 121 Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) a efectuar modificaciones presupuestarias en el nivel institucional en la categoría Programa Presupuestal con cargo a los recursos de la fuente de financiamiento Recursos Directamente Recaudados para habilitar recursos a los Gobiernos Regionales. Para tal efecto, los Gobiernos Regionales deberán contar con la categoría Presupuestal Programa Presupuestal: 0103 Fortalecimiento de las Condiciones Laborales.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo supervisa la adecuada distribución de los recursos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) a los Gobiernos Regionales, conforme a los criterios antes señalados.

#### **Artículo 8.- Refrendo**

El presente decreto supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

#### **Primera.- Medidas complementarias**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante resolución ministerial, podrá dictar las disposiciones adicionales que resulten necesarias para el cumplimiento de lo establecido en el presente decreto supremo.

#### **Segunda.- Publicación**

El presente decreto supremo se publica en el Diario Oficial El Peruano.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

#### **Primera.- Acciones inspectivas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)**

En aquellas regiones en las que aún no se haya implementado la correspondiente Intendencia Regional, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), mediante decisión motivada, o a pedido fundamentado de una Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, podrá ejecutar actuaciones inspectivas dentro del ámbito de su competencia.

En ambos casos, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) ejercerá la potestad sancionadora a través de sus órganos competentes.

#### **Segunda.- Acceso a la Planilla Electrónica para la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección General de Trabajo, garantiza el acceso de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) a la base de datos de la planilla electrónica y a sus aplicaciones de explotación, para el mejor cumplimiento de sus funciones; dentro de los treinta (30) días calendario contados desde la publicación del presente decreto supremo en el Diario Oficial El Peruano.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los tres días del mes de marzo del año dos mil diecisiete.

**PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD**

Presidente de la República

**ALFONSO GRADOS CARRARO**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**APRUEBAN “DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS PARA  
LA APLICACIÓN DEL DECRETO SUPREMO Nº 012-2012-TR”,  
MEDIANTE EL CUAL SE APROBÓ EL REGLAMENTO DE MULTAS  
DEL MINISTERIO**

**RESOLUCION MINISTERIAL Nº 055-2013-TR**

Lima, 26 de marzo de 2013

VISTO: El Oficio Nº 231-2013-MTPE/4/11 del 07 de febrero de 2013, de la Oficina General de Administración; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo Nº 012-2012-TR se aprueba el Reglamento de Multas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, la Cuarta Disposición Complementaria Final del referido Decreto Supremo, señala que mediante resolución ministerial se establecerán las disposiciones complementarias al Reglamento de Multas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, mediante Oficio Nº 231-2013-MTPE/4/11, la Oficina General de Administración remite el proyecto de las “Disposiciones Complementarias para la aplicación del Decreto Supremo Nº 012-2012-TR”;

Que, en tal contexto, resulta necesario aprobar las “Disposiciones Complementarias para la aplicación del Decreto Supremo Nº 012-2012-TR”;

Con las visaciones de los Jefes de las Oficinas Generales de Administración y Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto por el numeral 8) del artículo 25 de la Ley Nº 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley Nº 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobado mediante el Decreto Supremo Nº 004-2010-TR y la Cuarta Disposición Complementaria Final del Reglamento de Multas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo Nº 012-2012-TR;

SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aprobar las “Disposiciones Complementarias para la aplicación del Decreto Supremo Nº 012-2012-TR”, las cuales constan de doce (12) artículos y una (1) disposición final, conforme al Anexo que forma parte integrante de la presente resolución ministerial.

**Artículo 2.-** Disponer que el Anexo al que se refiere el artículo precedente se publique en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.trabajo.gob.pe](http://www.trabajo.gob.pe)), en la misma fecha de publicación de la presente resolución ministerial en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**NANCY LAOS CÁCERES**

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

**NOTA:** Estas Disposiciones no han sido publicadas en el Diario Oficial “El Peruano”, se descargaron de la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con fecha 04 de abril de 2013.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS PARA LA APLICACIÓN DEL D.S Nº  
012-2012-TR**

**Artículo 1.- Objetivo.-**

Regular los aspectos complementarios para la aplicación de las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo No 012-2012-TR, Reglamento de Multas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**Artículo 2.- Ámbito de aplicación**

La presente norma es de aplicación a todas las Unidades Orgánicas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**Artículo 3.- Trámite de la Multa**

Las dependencias que expiden actos administrativos sancionadores, emitirán la respectiva Resolución, considerando la numeración automática que registre el sistema informático que utilicen como soporte, bajo responsabilidad del usuario.

**3.1 Procedimiento del trámite de la multa emitida:**

3.1.1 Recibido el cargo de recepción de la cédula de notificación de la

resolución de multa, y verificado el vencimiento del plazo para interponer recurso de apelación, se procederá a emitir el proveído que deja constancia que ha quedado consentida, en el plazo de tres (3) días hábiles de producido el vencimiento.

3.1.2 Recibido el cargo de recepción de la cédula de notificación de la resolución que resuelve el recurso de apelación, se debe devolver el expediente a la dependencia de origen en el plazo de tres (3) días hábiles, quién procederá a emitir el proveído que deja constancia que ha causado estado, en el mismo plazo señalado.

3.1.3 Los escritos o incidentes que se presenten durante la tramitación que no sean calificados como recurso impugnatorio, no afectarán el trámite que debe seguir la Resolución de Multa de acuerdo a lo previsto en los presentes lineamientos.

### **3.2 Plazos que se deben observar en el procedimiento del trámite de la multa para su ejecución coactiva.-**

Recibido el cargo de notificación del proveído que declara consentido o causado estado, las Resoluciones de multa deben ser remitidas a la Unidad de Control de Multas, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, acompañando dos (2) copias fotostáticas de los actuados. La remisión de dichos documentos se realizará aún cuando se haya solicitado o concedido el beneficio de fraccionamiento, o se haya puesto en conocimiento la interposición de una demanda contenciosa administrativa, en cuyo caso se deberá remitir copia de los recaudos presentados por el administrado.

### **3.3 Del trámite de la multa en la Unidad de Cobranza Coactiva.-**

Los plazos para el trámite de la multa en la Unidad de Cobranza Coactiva se rigen por las disposiciones contenidas en la Directiva Específica No 004-2009-MTPE/10.1 o norma que la reemplace o sustituya.

### **Artículo 4.- De los Sistemas Informáticos que registran multas.-**

La Unidad de Control de Multas y la Unidad de Cobranza Coactiva tendrán acceso a los sistemas informáticos de las bases de datos de las resoluciones emitidas por todas las dependencias que emiten sanciones en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En caso de advertir la demora en el trámite de las multas, en contraposición a los términos previstos en los presentes lineamientos, la Unidad de Control de Multas podrá comunicarla a las áreas responsables del trámite con la finalidad de que se tomen las acciones correctivas.

### **Artículo 5.- De la remisión de los actuados a la Unidad de Control de Multas**

En caso de que la Unidad de Control de Multas advierta la remisión de una multa sin cumplir con lo establecido en el Decreto Supremo No 012-2012-TR, procederá a la devolución de los recaudos en el plazo máximo de quince (15) días hábiles a la unidad orgánica de origen, señalando el motivo de la devolución, el procedimiento omitido o incumplido y la acción que se deba realizar para subsanar el defecto advertido. La subsanación deberá tramitarse en el plazo máximo de quince (15) días hábiles.

### **Artículo 6.- Nulidades declaradas por la Autoridad Administrativa de Trabajo**

En caso de declararse la nulidad de las actuaciones en un procedimiento sancionador, cuya Resolución de multa se encuentra con procedimiento de ejecución coactiva, la Autoridad Administrativa de Trabajo deberá comunicar a la Unidad de Cobranza Coactiva y a la Unidad de Control de Multas, precisando si la multa ha perdido exigibilidad para su ejecución coactiva.

### **Artículo 7.- Intereses**

La actualización de la deuda en función del índice de Precios al Consumidor se aplica al actor del mes anterior de producido el hecho que motiva la suspensión.

La tabla de factores utilizada será la publicada por la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria-SUNAT en su portal WEB.

### **Artículo 8.- Plazos para el trámite de la solicitud de fraccionamiento en la Unidad de Control de Multas.-**

8.1 El plazo máximo para que la Unidad de Control de Multas expida la esquila donde requiere la subsanación de algún requisito observado en la solicitud de fraccionamiento es dos (2) días hábiles, contados desde el día siguiente de la presentación de la solicitud o desde que la multa es derivada a dicha dependencia por las Unidades Orgánicas sancionadoras.

8.2 El plazo máximo para que la Unidad de Control de Multas se pronuncie sobre la solicitud de fraccionamiento es de doce (12) días hábiles, computados a partir del día siguiente de presentada la solicitud, o de subsanada la documentación en caso de haber sido observada.

8.3 La Oficina General de Administración, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, emitirá la resolución correspondiente.

8.4 Configurados los supuestos de pérdida del beneficio de fraccionamiento

la Unidad de Control de Multas tiene un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, para remitir a la OGA el informe que sustente la causal de pérdida del beneficio, así como el proyecto de resolución que la declara.

8.5 La Unidad de Control de Multas envía a la Unidad de Cobranza Coactiva copia de las resoluciones que otorgan, deniegan o declaran la pérdida del fraccionamiento, en un plazo máximo de dos (2) días hábiles de recibido el cargo de notificación.

8.6 Recibido el cargo de notificación de la Resolución que declara la pérdida o denegatoria del beneficio y producido el vencimiento del plazo para interponer recurso de apelación, se procederá a emitir el proveído donde se deja constancia que ha quedado consentida, dentro del plazo de dos (2) días hábiles, remitiendo en el mismo plazo el proveído a la Unidad de Cobranza Coactiva.

8.7 Recibido el cargo de notificación de la Resolución que resuelve el recurso de apelación, se procederá a emitir el proveído que deja constancia que ha causado estado, en el plazo de dos (2) días hábiles, remitiendo en el mismo plazo el proveído a la Unidad de Cobranza Coactiva.

**Artículo 9.- Plazos para el trámite de la solicitud de fraccionamiento en la Unidad de Cobranza Coactiva.-**

9.1 La Unidad de Cobranza Coactiva debe en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, contados desde el día hábil siguiente de requerido, informar a la Unidad de Control de Multas si se encuentra en ejecución la medida cautelar que se hubiere ordenado, acompañando además la liquidación de costas y gastos procedimentales, que se hayan generado con posterioridad a la presentación de solicitud de fraccionamiento, las cuales formarán parte de la deuda a fraccionar. Vencido el plazo, la Unidad de Control de Multas continúa con el procedimiento de fraccionamiento.

9.2 En el caso de encontrarse en trámite una solicitud de fraccionamiento y la Unidad de Cobranza Coactiva reciba el informe de las entidades bancarias y/o financieras respecto a la retención de dinero en base a la medida cautelar ordenada a ejecutarse en forma de retención, debe dentro de los dos (2) días hábiles siguientes informar a la Unidad de Control de Multas de la retención, bajo responsabilidad.

**Artículo 10.- Procedimiento respecto de la devolución de cargos de notificación.-**

Los cargos de notificación de Resoluciones de multa, Resoluciones de pérdida de fraccionamiento, Resoluciones que deniegan fraccionamiento, proveídos, y Resoluciones de Ejecución Coactiva, devueltos por la Oficina de

Atención al Ciudadano y Gestión Documentaría (o la que haga de sus veces), o por el personal de la dependencia que lo diligencie, deben consignar en todos los casos la fecha en que son devueltos a la Unidad Orgánica, dejando la constancia en el mismo cargo.

**Artículo 11.- Cobranzas Coactivas Onerosas**

Son consideradas onerosas las cobranzas coactivas que no superen el importe del costo de la notificación de la Resolución de Ejecución Coactiva (REC) consignado en la R. M. N° 004-2000-TR, Cuadro de Costas y Gastos del Procedimiento de Ejecución Coactiva.

Para efectos de su cobranza se emitirá un proveído requiriendo el pago de la deuda, de resultar infructuoso el requerimiento de pago se podrá disponer el trámite para el Castigo Contable de la misma.

**Artículo 12.- Carta Fianza**

En los casos que se requiera la presentación de Carta Fianza para acogerse al beneficio de fraccionamiento, esta se efectuará en un plazo máximo de veinte (20) días calendario de presentada la solicitud.

**DISPOSICIÓN FINAL**

**Única.-** El presente dispositivo legal es de aplicación a los trámites que se inicien a la vigencia de la presente norma, y a los trámites que se encuentran pendientes de conclusión.

**APRUEBAN DIRECTIVA GENERAL SOBRE INFRACCIÓN A LA  
LABOR INSPECTIVA EN CASO DE NEGATIVA INJUSTIFICADA O  
IMPEDIMENTO DE INGRESO AL CENTRO DE TRABAJO**

**RESOLUCION MINISTERIAL N° 118-2013-TR**

Lima, 3 de julio de 2013

VISTO:

El Oficio N° 2106-2012-MTPE/2/16, del 21 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Inspección del Trabajo, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el numeral 5.5 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, corresponde al Sector Trabajo ser el ente rector del Sistema Funcional de Inspección del Trabajo;

Que, el artículo 57 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2010-TR, establece que la Dirección General de Inspección del Trabajo ejerce la rectoría del Sistema Funcional de la Inspección de Trabajo, responsable de proponer y ejecutar las políticas públicas y funciones sustantivas en materia de inspección del trabajo; así como vigilar y supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de procedimiento, en materia de inspección del trabajo a cargo del Ministerio;

Que, el artículo 58 literal b) del mencionado Reglamento de Organización y Funciones, dispone que la Dirección General de Inspección del Trabajo tiene como función específica, entre otras, la formulación de normas nacionales y sectoriales, lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos en materia de inspección del trabajo;

Que, el numeral 1 del artículo 36 de la Ley N° 28806, Ley General de

Inspección del Trabajo, establece como infracción a la labor inspectiva la negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo por parte del sujeto inspeccionado;

Que, el numeral 46.1 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, tipifica como infracción a la labor inspectiva la negativa injustificada o el impedimento de entrada o permanencia en un centro de trabajo a los supervisores inspectores, inspectores del trabajo e inspectores auxiliares para que se realice una inspección;

Que, resulta necesario precisar las pautas que deben seguir los supervisores inspectores, inspectores del trabajo e inspectores auxiliares frente a situaciones en que se les niega injustificadamente o se les impide el ingreso al centro de trabajo, así como el procedimiento a seguir cuando se requiera autorización judicial para el ingreso a un centro de trabajo en dichas situaciones;

Con las visaciones de la Viceministra de Trabajo, del Director General de Inspección del Trabajo y del Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2010-TR;

SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aprobar la Directiva General N° 001-2013-MTPE-2-16 sobre Infracción a la Labor Inspectiva en caso de Negativa Injustificada o Impedimento de Ingreso al Centro de Trabajo, el mismo que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano. El anexo referido en el párrafo precedente deberá ser publicado en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, [www.trabajo.gob.pe](http://www.trabajo.gob.pe), en la misma fecha de su publicación, siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**NANCY LAOS CÁCERES**

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

**APRUEBAN EL REGLAMENTO DE LA CARRERA DEL INSPECTOR  
DEL TRABAJO  
DECRETO SUPREMO N° 021-2007-TR**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que, la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, contempla el establecimiento de la Carrera del Inspector del Trabajo como elemento integrante del Sistema de Inspección del Trabajo, con la finalidad de institucionalizar una política laboral orientada a garantizar los derechos fundamentales del trabajo, la seguridad y salud ocupacional, la previsión social, brindar orientación y asesoría técnica a los empleadores y trabajadores, entre otras finalidades, refiriendo que debe regularse el contenido de dicha carrera;

Que, el Sistema de Inspección del Trabajo requiere de personal competente y profesional, dotado de autonomía técnica, en el marco de una gestión flexible, que privilegie el mérito y la capacidad, a fin de cumplir con las nuevas atribuciones de los servidores de la inspección del trabajo;

Que, el artículo 26 de la Ley N° 28806 dispone que mediante normas específicas, o en su caso, de común aplicación a la función pública y carrera administrativa, se regulará el sistema de selección y el régimen jurídico de los inspectores del Sistema de Inspección del Trabajo, con determinación de su situación jurídica, condiciones de servicio, retribuciones, régimen de incompatibilidades, traslados, promociones, puestos de trabajo, ceses y régimen disciplinario; y,

De conformidad con lo regulado en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, y en el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo;

DECRETA:

**Artículo 1.- Aprobación del Reglamento de la Carrera del Inspector del Trabajo**

Apruébese el Reglamento de la Carrera del Inspector del Trabajo creada por la Ley N° 28806, el cual consta de 9 (nueve) capítulos, 41 (cuarentiún) artículos y 3 (tres) disposiciones complementarias y transitorias.

El Reglamento de la Carrera del Inspector del Trabajo forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

**Artículo 2.- Normas complementarias**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante resolución ministerial podrá emitir las normas complementarias para la aplicación del presente Decreto Supremo.

**Artículo 3.- Derogación**

A partir de la entrada en vigencia del presente Decreto Supremo queda derogado el Estatuto Disciplinario del Inspector de Trabajo aprobado por Resolución Ministerial N° 033-2005-TR.

Los procedimientos disciplinarios en curso continuarán tramitándose de acuerdo al procedimiento señalado en el mencionado Estatuto Disciplinario, siendo aplicables los dispositivos del Reglamento que se aprueba mediante el presente Decreto Supremo en cuanto sean favorables al personal comprendido en el Sistema Inspectivo.

**Artículo 4.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo es refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiséis días del mes de setiembre del año dos mil siete.

**ALAN GARCÍA PÉREZ**

Presidente Constitucional de la República

**SUSANA PINILLA CISNEROS**

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

**REGLAMENTO DE LA CARRERA DEL INSPECTOR DEL TRABAJO****CAPÍTULO I****DISPOSICIÓN GENERAL****Artículo 1.- Objeto**

El presente Reglamento tiene por objeto desarrollar los derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, principios y régimen disciplinario aplicables a los servidores públicos que integran los grupos de la Carrera del Inspector del Trabajo, de conformidad con la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en adelante la Ley, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, así como las normas que regulan el ejercicio de la función pública.

**CAPÍTULO II****ESTRUCTURA DE LA CARRERA DEL INSPECTOR DE TRABAJO****Artículo 2.- Estructura**

2.1. La Carrera del Inspector del Trabajo está conformada por tres (3) grupos ocupacionales, correspondientes a los supervisores inspectores, inspectores del trabajo e inspectores auxiliares.

2.2. El grupo de los supervisores inspectores es el de mayor nivel dentro de la carrera, y sólo se accede al mismo por concurso interno. Los supervisores inspectores tienen todas las atribuciones de la función de inspección, con sujeción a los principios y disposiciones de la Ley y del presente Reglamento.

2.3. El grupo de los inspectores del trabajo es el segundo en orden jerárquico, y sólo se accede al mismo por concurso interno. Los inspectores están facultados para desempeñar en su integridad todos los cometidos de la función de inspección con sujeción a los principios y disposiciones de la Ley y del presente Reglamento.

2.4. El grupo de los inspectores auxiliares es el nivel inicial de la carrera, y sólo se accede al mismo por concurso público. Estos servidores se encuentran facultados para ejercer las siguientes funciones, de conformidad con el artículo 6 de la Ley:

- a) Funciones inspectivas de vigilancia y control de las normas en microempresas o pequeñas empresas de hasta diez (10) trabajadores, 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.

Estas atribuciones son ejercidas bajo la dirección y supervisión técnica de los supervisores inspectores, responsables del equipo al que se encuentren adscritos los inspectores auxiliares.

- b) Funciones de orientación, información y difusión de la normatividad socio-laboral.
- c) Resolver interrogantes de los ciudadanos sobre los expedientes de inspección y las normas legales de aplicación.
- d) Brindar apoyo a los directivos y responsables del Sistema de Inspección del Trabajo, en las labores que éstos realicen.
- e) Otras funciones que les puedan ser conferidas por sus superiores o por disposiciones legales específicas, siempre que guarden conexión con la función de inspección.

**CAPÍTULO III****INGRESO Y ASCENSOS****Artículo 3.- Ingreso**

3.1. El ingreso como servidor integrante de la Carrera del Inspector del Trabajo se hará en el grupo de inspector auxiliar, mediante concurso público. Podrán acceder a él, los ciudadanos de nacionalidad peruana que sean mayores de edad y que cuenten con título profesional.

3.2. El ingreso a la carrera origina una relación de trabajo de naturaleza permanente, y el derecho de reposición en caso de despido injustificado.

3.3. La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo es el órgano encargado de diseñar la estructura de los procesos de selección. Para tal efecto, establece los requisitos de capacidad que deben reunir los aspirantes, determina la oportunidad y etapas de los procesos de selección, define el contenido de las evaluaciones, y supervisa la calificación de los postulantes.

3.4. Los concursos que se convoquen constarán de una fase selectiva, basada en evaluaciones teóricas y prácticas de aptitud, y una fase formativa-práctica, ambas de carácter eliminatorio.

3.5. De conformidad con la Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad, y sus modificatorias, las personas con discapacidad que cumplan con los requisitos para el cargo y hayan obtenido un puntaje aprobatorio obtendrán una bonificación del quince por ciento (15%) del puntaje final obtenido.

**Artículo 4.- Ascensos**

4.1. Los inspectores auxiliares que cuenten al menos con dos (2) años de desempeño efectivo de funciones inspectivas, podrán postular a los concursos de promoción interna que se convoquen para el ascenso al grupo correspondiente a los inspectores del trabajo.

4.2. Los inspectores de trabajo que acrediten el desempeño de funciones efectivas como tales cuando menos durante tres (3) años, podrán participar en los concursos de promoción interna que se convoquen para el ascenso al grupo supervisor inspector.

4.3. Se entiende por desempeño de funciones efectivas de inspección, a la realización de labores directamente vinculadas con el Sistema de Inspección del Trabajo, en ejercicio de las atribuciones y en cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley y en el presente Reglamento. A estos efectos, se computará el tiempo continuo o discontinuo de prestación de labores inspectivas.

4.4. La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo determinará y supervisará los procesos de ascenso, estableciendo sus reglas, requisitos, oportunidades y etapas.

4.5. El ascenso al grupo de los supervisores inspectores podrá ser llevado a cabo de manera directa por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

**CAPÍTULO IV****SISTEMA DE CAPACITACIÓN****Artículo 5.- Capacitación**

5.1. Los servidores de la Carrera del Inspector del Trabajo accederán al sistema de capacitación permanente, cuya política está a cargo de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

5.2. La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo diseñará un Plan Nacional Anual de Capacitación, al cual se articularán los Planes Regionales Anuales de Capacitación que serán elaborados por las Direcciones de Inspección del Trabajo.

5.3. Los planes de capacitación deben considerar los resultados del sistema de evaluación que se encuentra regulado en el Capítulo VIII del presente Reglamento.

5.4. Se implementarán programas especiales de capacitación dirigidos a quienes ingresen a la Carrera del Inspector del Trabajo en la condición de

inspectores auxiliares, los cuales tendrán como objeto instruir al servidor para el adecuado ejercicio de las funciones que le han sido encomendadas.

5.5. Los servidores de cada uno de los grupos de la carrera deberán participar de manera obligatoria en los programas periódicos de capacitación. La aprobación de los mismos, será considerada en los procesos de promoción.

5.6. La capacitación de los supervisores inspectores deberá considerar la naturaleza directiva de sus funciones, promoviendo el desarrollo de competencias en gerencia de personal, administración, planificación, entre otras.

5.7. Para efectos de la capacitación, podrán celebrarse convenios con instituciones públicas o privadas, en el marco de las normas sobre la materia.

**CAPÍTULO V****DESPLAZAMIENTO DEL PERSONAL****Artículo 6.- Asignaciones temporales**

6.1. Los inspectores del trabajo y los equipos de inspección especializados ejercen sus funciones en el ámbito territorial del órgano al que se encuentran adscritos.

6.2. La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo puede disponer la realización de actuaciones fuera de los límites territoriales del órgano de adscripción, asignando en forma temporal a un servidor a otra inspección territorial. En este caso, se otorgará a los servidores comisionados una asignación que cubra los gastos de transporte y alojamiento, así como los gastos imprevistos que se deriven del desempeño de las funciones o tareas encomendadas.

6.3. En caso que las actuaciones inspectivas deban ser realizadas por varios inspectores del trabajo, se comisionará a un equipo bajo la conducción de un supervisor inspector.

6.4. La asignación temporal no requiere del consentimiento del servidor.

6.5. La duración de la asignación temporal será la necesaria para cumplir la orden o el conjunto de órdenes determinadas por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

**Artículo 7.- Destaque**

7.1. El destaque de los inspectores del trabajo e inspectores auxiliares requiere del consentimiento del servidor si es que implica el traslado a un ámbito territorial distinto a aquél en el que habitualmente cumple sus funciones. Para

este efecto, Lima Metropolitana y Callao son considerados como un mismo ámbito territorial.

7.2. El plazo máximo del destaque es de un (1) año, pudiendo renovarse por períodos iguales.

7.3. El servidor destacado tendrá derecho a percibir una asignación que cubra sus gastos de traslado.

7.4. Preferentemente, serán destacados aquellos servidores que no tengan cónyuge y/o hijos.

#### **Artículo 8.- Rotación**

Los servidores de la Carrera del Inspector del Trabajo podrán ser objeto de rotación de manera excepcional, por necesidades del servicio, mediante su rubricación al interior de la entidad, la que no podrá superar el período de tres (3) meses improrrogables por ejercicio, al cabo de los cuales regresará a desempeñar las funciones propias de su grupo ocupacional. Esta acción se efectúa por decisión de la entidad y no requiere consentimiento del servidor.

#### **Artículo 9.- Otros actos de desplazamiento**

Los demás actos de desplazamiento regulados en el Decreto Legislativo N° 276 y sus normas reglamentarias resultarán aplicables en tanto no se opongan a las disposiciones previstas en el presente Reglamento.

### **CAPÍTULO VI**

#### **SISTEMA DE REMUNERACIONES**

#### **Artículo 10.- Sistema especial de remuneraciones**

10.1. Las remuneraciones de los servidores que pertenecen a la Carrera del Inspector del Trabajo se encuentran determinadas dentro de una estructura de niveles de ámbito nacional, correspondiendo un nivel para cada grupo ocupacional.

10.2. El nivel remunerativo establecido para cada grupo está conformado por una remuneración fija y una variable. La suma de ambos componentes no puede superar el límite máximo contemplado en el respectivo nivel.

10.3. El nivel remunerativo se determina en el instrumento de gestión que aprueba la estructura de niveles remunerativos para los servidores integrantes de la Carrera del Inspector del Trabajo.

#### **Artículo 11.- Determinación de la remuneración fija y variable**

11.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba mediante resolución ministerial el componente fijo y los componentes variables para cada grupo ocupacional, dentro de los niveles remunerativos aprobados. La determinación específica de la remuneración variable se determina en base a criterios objetivos, como pueden ser, entre otros, la productividad, el resultado por grupo de trabajo o el resultado individual.

11.2. Los criterios de evaluación son aprobados mediante resolución ministerial, o mediante resolución del órgano que tenga competencias en materia de personal, y son de obligatorio cumplimiento para todo el Sistema de Inspección del Trabajo, incluyendo a las distintas Direcciones de Inspección del Trabajo. Las variables para determinar esta remuneración pueden ser modificadas o complementadas y se aplican desde el mes siguiente de publicada la respectiva norma, salvo que la misma disponga una aplicación diferida.

11.3. Las únicas normas del régimen laboral de la actividad privada que continúan aplicándose a los inspectores del trabajo y supervisores inspectores, que por efecto inmediato de la Ley N° 28806 han sido incorporados a la carrera del inspector del trabajo, son aquellas que regulan derechos de índole remunerativo o económico, excluyéndose en esta materia la aplicación de remuneraciones o beneficios económicos establecidos en el Decreto Legislativo N° 276 y sus normas complementarias y reglamentarias.

Para el resto de situaciones jurídicas, derechos, prohibiciones y obligaciones, los servidores públicos integrantes de la carrera del inspector del trabajo se rigen exclusivamente por la Ley N° 28806, el presente reglamento y sus disposiciones complementarias; y supletoriamente en tanto no exista disposición o acto resolutorio en contrario, por el Decreto Legislativo N° 276 y sus normas complementarias y reglamentarias; disposición que de forma específica y general, respectivamente, regulan el régimen de carrera en el sector público.

### **CAPÍTULO VII**

#### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

##### **SUBCAPÍTULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Artículo 12.- Ámbito**

En el presente Capítulo se regula el procedimiento disciplinario y el régimen de sanciones aplicables a lo (\*) [NOTA SPIJ](#) supervisores inspectores, inspectores del trabajo e inspectores auxiliares que forman parte del Sistema de Inspección del

Trabajo, incluyendo a los que prestan servicios en las distintas Direcciones de Inspección del Trabajo.

#### **Artículo 13.- Facultades de sanción**

Los servidores públicos con funciones inspectivas tienen garantizada su estabilidad en el empleo, sin perjuicio de ser sancionados como consecuencia del ejercicio indebido de sus facultades y competencias, previo procedimiento con audiencia y participación del servidor involucrado, conforme las reglas que se establecen en el presente Capítulo.

#### **Artículo 14.- Principios**

Los supervisores inspectores, inspectores de trabajo e inspectores auxiliares deberán adecuar su actuación a los principios ordenadores regulados por el artículo 2 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

### **SUBCAPÍTULO II**

#### **OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES**

#### **Artículo 15.- Obligaciones**

15.1. Son obligaciones del personal que cumple funciones inspectivas:

- 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 como lo prescribe el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.
- b) Identificarse con la acreditación o carné que a tales efectos le será entregado por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo. Las partes que intervienen en un procedimiento de inspección tienen derecho a solicitar la identificación del servidor público que lleva a cabo la diligencia inspectiva.
- c) Prestar la debida atención a las observaciones que les sean formuladas por los trabajadores, sus representantes y los empleadores.
- d) Realizar labor preventiva y pedagógica, cuando corresponda.
- e) Efectuar las inspecciones que les sean encomendadas con probidad, imparcialidad y confidencialidad.
- f) Presentar informes mensuales sobre los resultados del ejercicio de sus funciones. Estos informes deberán comprender los alcances sobre posibles vacíos normativos y demás circunstancias o hechos que estimen necesarios.

- g) Cualquier otra obligación regulada por las normas pertinentes, así como las obligaciones dispuestas por la Dirección de Inspección del Trabajo, siempre que éstas no contravengan las directivas emitidas por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo en cumplimiento de sus competencias técnico-normativas.

15.2. Los supervisores inspectores tienen, además, las siguientes obligaciones:

- a) Supervisar diariamente la labor de los inspectores del trabajo a su cargo.
- b) Reportar mensualmente a la Dirección de Inspección del Trabajo sobre el desarrollo de las labores del personal a su cargo, proporcionando las recomendaciones que correspondan, de ser el caso. Entre otras materias, dicho informe contendrá una evaluación sobre la conducta y el rendimiento del personal a su cargo, así como el cumplimiento de las metas e indicadores establecidos.
- c) Comprobar la actuación de los inspectores del trabajo a requerimiento de la Dirección de Inspección del Trabajo o de la Oficina de Auditoría Interna del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, informando en cualquier caso de los incumplimientos no detectados por el inspector supervisado.

#### **Artículo 16.- Prohibiciones**

Respecto de los servidores públicos que cumplen funciones inspectivas, operan las siguientes prohibiciones, bajo responsabilidad:

- a) Tener interés directo e indirecto en las empresas o grupos de empresas objeto de la actuación inspectiva.
- b) Asesorar o defender a título privado a personas naturales o jurídicas con actividades susceptibles de actuación inspectiva.
- c) 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.
- d) Divulgar cualquier información sobre los asuntos materia de inspección que conozcan o hayan conocido con motivo de sus funciones o de las desarrolladas por otros inspectores, y, en general, cualquier asunto de carácter reservado derivado de su actividad inspectiva, especialmente aquellos que afecten el derecho al honor de las partes o la reserva del procedimiento administrativo.
- e) Participar en inspecciones cuando medie relación de parentesco dentro del

cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con el empleador o los trabajadores de la empresa, incluyendo el personal de dirección o confianza, los directores, los accionistas o los propietarios de la misma, quedando obligados a comunicar este tipo de impedimentos a sus superiores jerárquicos en forma inmediata.

Esta prohibición se extiende además, cuando el servidor tuviere amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las partes que hubieren intervenido en el procedimiento de inspección o cuando hubiere tenido relación laboral o de servicios con alguna de las partes.

- f) Revelar, aún después de haber cesado todo vínculo con el Estado, los secretos comerciales, de fabricación, métodos de producción o cualquier otra información de carácter reservada, a la cual hayan tenido acceso con motivo de la actividad inspectiva.
- g) Aceptar del empleador, trabajador o de cualquier otra persona, facilidades ajenas a la función inspectiva, como transporte, refrigerio u otros conceptos similares, así como recibir bienes o dinero. Excepcionalmente, cuando así lo disponga la Dirección de Inspección del Trabajo o el supervisor a cargo, podrá aceptarse la puesta a disposición de un medio de transporte, cuando se trate de zonas de difícil acceso.

### SUBCAPÍTULO III

#### FALTAS DISCIPLINARIAS

##### Artículo 17.- Clases de faltas

Se considera falta disciplinaria a toda acción u omisión, voluntaria o negligente, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás disposiciones vinculadas con la Carrera del Inspector del Trabajo. Dependiendo de su graduación, las faltas pueden ser leves o graves.

##### Artículo 18.- Faltas leves

Son faltas leves, las que no conllevan la afectación de derechos de los administrados o no causan indefensión a alguna de las partes del procedimiento de inspección.

##### Artículo 19.- Faltas graves

Sin perjuicio de la legislación pertinente, son aplicables las siguientes faltas a los servidores que cumplen funciones de inspección:

- a) Incumplir en forma reiterada las obligaciones dispuestas por el artículo 15

del presente Reglamento.

- b) Incurrir en alguna o varias de las prohibiciones establecidas por el artículo 16 del presente Reglamento.
- c) 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 de las órdenes impartidas por los superiores jerárquicos, que revistan gravedad, entre las que, enunciativamente, se deben considerar las siguientes infracciones:
  - c.1) Actuar intencionalmente para declarar o registrar como subsanadas, sin la acreditación respectiva, el incumplimiento de las normas legales o convencionales en materia sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, aun cuando dicha conducta no cause perjuicio a las partes en el procedimiento.
  - c.2) Dilatar injustificadamente el procedimiento inspectivo.
  - c.3) Aprovechar su condición de servidor público que cumple funciones de inspección para obtener ventajas o ganancias distintas a la remuneración que percibe por su labor, o realizar labores, actividades o acciones que contravengan o se opongan al ejercicio de dichas funciones.
  - c.4) Aceptar dinero, bienes u otros distintos a los de su remuneración, en beneficio suyo o de sus parientes.

##### Artículo 20.- Connotaciones penales y civiles

Las infracciones señaladas en el presente Subcapítulo se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento disciplinario, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

### SUBCAPÍTULO IV

#### SANCIONES

##### Artículo 21.- Tipos de sanciones

En caso de comisión de alguna infracción leve o grave, serán aplicables las siguientes sanciones:

- a) Amonestación.
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones de hasta treinta (30) días naturales.

c) Despido o destitución.

#### **Artículo 22.- Graduación de las sanciones**

22.1. Para la graduación de las sanciones, se tiene en cuenta la gravedad de la infracción, la reiterancia, el tiempo transcurrido desde que se cometió la falta, su repercusión en el respectivo procedimiento, entre otras condiciones del infractor.

22.2. La aplicación de las sanciones no es necesariamente progresiva, debiendo evaluarse en cada caso la concurrencia de los elementos mencionados en el párrafo anterior.

#### **Artículo 23.- Despido o destitución**

23.1. El despido o destitución procederá, previo el procedimiento establecido en el Sub Capítulo siguiente, en caso que el supervisor inspector, inspector del trabajo o inspector auxiliar incurra en cualesquiera de las prohibiciones establecidas en el artículo 16, o en las faltas graves señaladas en el artículo 19 del presente Reglamento.

23.2. En el caso de despido o destitución por incurrir en cualesquiera de las prohibiciones dispuestas por el artículo 16, la sanción podrá conllevar como sanción accesoria la inhabilitación para acceder a cualquier cargo o servicio de manera dependiente o independiente en el sector público hasta por cinco (5) años.

### **SUBCAPÍTULO V**

#### **PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 24.- Autoridades competentes**

24.1. Los supervisores inspectores son competentes para imponer las amonestaciones respecto de los inspectores de trabajo e inspectores auxiliares. El Director de Inspección del Trabajo es competente para imponer las amonestaciones respecto de los supervisores inspectores.

24.2. El Director de Inspección del Trabajo es competente para imponer las sanciones de suspensión y despido o destitución, respecto de los inspectores de trabajo, inspectores auxiliares y supervisores inspectores.

#### **Artículo 25.- Conocimiento de las infracciones**

25.1. Cuando corresponda, el superior jerárquico tomará conocimiento de las faltas acaecidas en el accionar del personal con funciones de inspección, e

informará de ello a las autoridades que resulten competentes para la imposición de las sanciones respectivas dentro de un plazo que no excederá de tres (3) días hábiles. El indicado informe de los hechos acaecidos recomendará la sanción a aplicar.

25.2. No resultará obligatorio lo dispuesto en el párrafo anterior, en caso que las infracciones requieran de una etapa de investigación sustantiva, o sean materia de una investigación a cargo de la Oficina de Auditoría Interna del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

25.3. Cuando se trate de infracciones que requieran de una etapa de investigación sustantiva, la autoridad competente determinará la suspensión del procedimiento disciplinario hasta la conclusión de la etapa de investigación, la cual podrá extenderse hasta por un máximo de tres (3) meses.

25.4. Concluida la etapa de investigación, serán aplicables los plazos previstos para cada tipo de sanción.

#### **Artículo 26.- Amonestación**

Las infracciones que no dan lugar a la aplicación de suspensión o despido o destitución, serán sancionadas sin que se requiera para ello de procedimiento escrito.

#### **Artículo 27.- Suspensión**

Para la aplicación de la sanción de suspensión, la autoridad competente abrirá un procedimiento disciplinario sumario de una sola instancia, el cual se resolverá dentro de un plazo máximo de doce (12) días hábiles de conocida la falta por el mencionado órgano resolutorio. Dentro de dicho plazo, se concederán seis (6) días hábiles a fin de que el servidor involucrado pueda formular los respectivos descargos en forma escrita u oral.

#### **Artículo 28.- Despido o destitución**

28.1. La autoridad competente deberá resolver el procedimiento sancionatorio que se encuentre referido a una falta conducente al despido o destitución del servidor, en un plazo que no podrá exceder de los veinte (20) días hábiles de haber tomado conocimiento de la misma. Dentro de dicho período, se deberá otorgar un plazo mínimo de seis (6) días hábiles para la presentación de los descargos por parte del servidor acusado, la cual deberá ser efectuada en forma escrita. El plazo se suspenderá en tanto dure la investigación a que se refiere el artículo 25 del presente Reglamento.

28.2. Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del servidor con funciones de inspección, la autoridad

podrá 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 demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración deberá constar por escrito.

28.3. El despido deberá ser comunicado por escrito al servidor involucrado mediante carta en la que se indique de modo preciso la causal del mismo y la fecha del cese. Si el servidor se negara a recibirla, le será remitida por intermedio de notario, juez de paz o de la policía, a falta de aquéllos.

#### **Artículo 29.- Pluralidad de autores**

Tratándose de la comisión de una misma falta por varios supervisores inspectores, inspectores de trabajo o inspectores auxiliares, podrán imponerse sanciones diversas a todos ellos, en atención a los antecedentes de cada cual y otras circunstancias coadyuvantes, pudiendo incluso redimirse la falta.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **SISTEMA DE EVALUACIÓN**

#### **Artículo 30.- Sistema de evaluación**

El sistema de evaluación es el conjunto de procedimientos de supervisión y medición de rendimientos regidos por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo en articulación con las Direcciones de Inspección del Trabajo, el cual tiene por finalidad garantizar la probidad y la eficiencia del servicio inspectivo, así como implementar planes de capacitación que permitan a los servidores integrantes del Sistema de Inspección del Trabajo adquirir las competencias necesarias para el desarrollo de sus funciones.

#### **Artículo 31.- Evaluación de conducta**

31.1. Los supervisores inspectores evaluarán de manera permanente la conducta de los inspectores del trabajo e inspectores auxiliares a su cargo, debiendo registrar el resultado de dicha evaluación en su informe mensual.

31.2. La constatación de una falta laboral, dependiendo de la valoración que haga el supervisor inspector sobre la misma, es comunicada a la autoridad competente para la investigación y la sanción correspondiente, de ser el caso.

#### **Artículo 32.- Evaluación de competencias y rendimientos**

32.1. Los supervisores inspectores evaluarán permanente las competencias y el rendimiento de los inspectores de trabajo e inspectores auxiliares a su cargo, lo cual será registrado en su informe mensual.

32.2. Las Direcciones de Inspección del Trabajo evaluarán anualmente a los servidores que cumplen funciones de inspección, en función de las metas, indicadores y metodología que se establezcan en normas complementarias.

32.3. La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo podrá establecer las metas, indicadores y la metodología de evaluación, en coordinación con las Direcciones de Inspección del Trabajo.

#### **Artículo 33.- Medidas en relación con las competencias y el rendimiento**

33.1. Las evaluaciones satisfactorias serán remitidas al legajo correspondiente, para efecto de su consideración dentro de los concursos de promoción interna que se convoquen de conformidad con lo señalado en el artículo 4 del presente Reglamento.

33.2. Las evaluaciones en las que se determine que el cuerpo inspectivo requiere la adquisición de competencias para el desarrollo del servicio serán remitidas a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, a fin de que ésta evalúe los resultados y los considere para la formulación de los planes de capacitación.

33.3. Las evaluaciones individuales deficientes requieren que el supervisor inspector determine los factores que las hayan originado. En caso de determinarse que un inspector del trabajo o un inspector auxiliar ha incurrido en una situación de ineficiencia por carecer de competencias específicas, se diseñará un programa de entrenamiento para la adquisición de las mismas.

33.4. Si en una evaluación inmediata posterior el referido servidor reiterase la situación de deficiencia, el supervisor inspector lo requerirá para que ajuste su actuación a los indicadores y metas programadas. En caso que en el informe mensual siguiente el servidor mantuviera la situación de ineficiencia, se configura una causa justa de extinción del vínculo laboral, acto que se materializará de acuerdo a lo señalado en el artículo 28 del presente Reglamento.

33.5. El rendimiento deficiente de los supervisores inspectores se regulará por lo establecido en los artículos 37, 38 y 39 del presente Reglamento.

#### **Artículo 34.- Honor al acto meritorio**

34.1. Anualmente, se realizará una premiación en la que se reconocerá al servidor o grupo de trabajo que haya realizado actos meritorios dentro del servicio, innovado en los métodos de trabajo, o que hubiera elaborado artículos, libros, o cualquier otra producción intelectual o de investigación significativa para el Sistema de Inspección del Trabajo.

34.2. Esta premiación de ámbito nacional será llevada a cabo cada 25 de

noviembre, Día del Inspector del Trabajo.

34.3. El resultado de la premiación será tomado en cuenta para la evaluación correspondiente a los procesos de ascenso.

## CAPÍTULO IX

### REGLAS ESPECIALES APLICABLES AL GRUPO

#### SUPERVISOR INSPECTOR

##### Artículo 35.- Funciones y acceso

35.1. Los supervisores inspectores tienen a su cargo la dirección, coordinación y supervisión de las actuaciones efectuadas por los inspectores del trabajo y los inspectores auxiliares. Estarán a cargo de un grupo de trabajo, debiendo planificar su actuación, y siendo responsables del cumplimiento de las metas que determine la Dirección Nacional de Inspección del trabajo.

35.2. El acceso al grupo supervisor inspector se efectúa mediante ascenso desde el grupo de los inspectores del trabajo, de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 4 del presente Reglamento. Su vínculo laboral con el Estado se encuentra sujeto a las normas de la Carrera del Inspector del Trabajo, con las particularidades que prevé el presente Capítulo.

##### Artículo 36.- Destakes

36.1. Por necesidades del servicio, los supervisores inspectores podrán ser destacados a cualquier lugar del territorio nacional. Dicho acto de desplazamiento será fundamentado y no requerirá consentimiento del servidor.

36.2. El plazo de destaque en ningún caso será mayor de un (1) año, no pudiendo ser renovado.

36.3. El servidor destacado tendrá derecho a percibir por una única vez la asignación que cubra sus gastos de traslado.

36.4. Preferentemente, serán destacados aquellos servidores que no tengan cónyuge y/o hijos.

##### Artículo 37.- Permanencia en el grupo

Para permanecer en el grupo de supervisor inspector, se deben aprobar las evaluaciones del desempeño de las funciones encomendadas, las cuales son elaboradas por los órganos competentes en base a consideraciones objetivas.

##### Artículo 38.- Evaluaciones

38.1. Se realizarán evaluaciones de periodicidad anual, de conformidad a las pautas técnicas que serán dictadas por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo. Dichas pautas deberán considerar que las evaluaciones se encuentran orientadas a verificar objetivamente la eficiencia en el desempeño del supervisor inspector durante el período de ejercicio del cargo y la aptitud para la continuación en el mismo.

38.2. La evaluación anual para la determinación de la permanencia se realiza sin perjuicio de las evaluaciones regulares de la conducta y rendimiento de los supervisores inspectores, las cuales serán efectuadas por las Direcciones de Inspección del Trabajo.

38.3. Las evaluaciones regulares mencionadas en el párrafo anterior serán consideradas como antecedentes para la evaluación anual.

##### Artículo 39.- Continuidad en el grupo

39.1. La aprobación de la evaluación anual determina la continuidad en el grupo de los supervisores inspectores por el período de un (1) año.

39.2. En caso de desaprobación, el supervisor inspector ingresará a un proceso de capacitación, en las condiciones que sean determinadas por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, a cuyo término será reevaluado.

39.3. De producirse una segunda desaprobación, el servidor regresará a la condición de inspector de trabajo, no pudiendo participar en los concursos de promoción interna que se convoquen dentro del año posterior a la última evaluación.

##### Artículo 40.- Sindicalización

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.2. del Convenio N° 151 de la Organización Internacional del Trabajo, y debido a que desempeñan funciones de naturaleza altamente confidencial, los supervisores inspectores sólo podrán organizarse colectivamente entre ellos.

##### Artículo 41.- Jornada de trabajo

De conformidad con el artículo 5 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, y por ser trabajadores de dirección, los supervisores inspectores no se encuentran sujetos a la jornada máxima de trabajo de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.

## DISPOSICIONES FINALES COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS

### Primera.- Incorporación en la Carrera del Inspector del Trabajo

Los servidores que a la fecha de entrada en vigencia del presente Reglamento se encuentren desempeñándose como supervisores, quedarán incorporados dentro del grupo de supervisores inspectores, debiendo aprobar un proceso de evaluación durante el año 2008 a efectos de permanecer en dicho grupo. Los servidores que no aprueben el mencionado proceso de evaluación serán incorporados dentro del grupo de inspectores del trabajo.

Los servidores que se encuentren sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, se mantendrán íntegramente dentro de dicha carrera administrativa, salvo que opten por cambiar a la Carrera del Inspector del Trabajo, lo que deberá ser comunicado dentro de los sesenta (60) días calendario de la entrada en vigencia del presente Reglamento.

### Segunda.- Estructura remunerativa

Los niveles y estructura remunerativa establecida mediante Resolución de Secretaría General N° 001-2007-TR/SG, y sus disposiciones modificatorias, se mantienen vigentes hasta que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo apruebe una política remunerativa de ámbito nacional, aplicable a todos los trabajadores incluidos en la Carrera del Inspección del Trabajo.

### Tercera.- Dispositivos vigentes

Los dispositivos legales, actos administrativos y/o de gestión expedidos en virtud de la Ley N° 28806, mantienen su vigencia, debiendo adecuarse los mismos a los alcances de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento.



# DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

**NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO**

LEY N° 29497

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA****POR CUANTO:**

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO****TÍTULO PRELIMINAR****Artículo I.- Principios del proceso laboral**

El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

**Artículo II.- 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 o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos 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.

**Artículo III.- Fundamentos del proceso laboral**

En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad.

Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros.

El 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).

#### **Artículo IV.- Interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral**

Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República.

### **TÍTULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **CAPÍTULO I**

#### **COMPETENCIA**

#### **Artículo 1.- Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales**

Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos:

1. En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no 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 efectiva de los servicios.

2. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP); salvo tratándose 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.

3. Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.

#### **Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo**

Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a 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 los siguientes:

- a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.
- b) La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o 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, a 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.

Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

2. En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única.

3. En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.

4. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, 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.

5. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

### **Artículo 3.- Competencia por materia de las salas laborales superiores**

Las salas laborales de las cortes superiores tienen competencia, en primera instancia, en las materias siguientes:

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 juzgados de trabajo y entre éstos 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. Las demás que señale la ley.

### **Artículo 4.- Competencia por función**

4.1 La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República es competente para conocer de 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 al establecido en la ley.

4.2 Las salas laborales de las cortes superiores son competentes para conocer de los siguientes recursos:

- a) Del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados laborales; y
- b) del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.

4.3 Los juzgados especializados de trabajo son competentes para conocer de 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 al establecido en la ley.

### **Artículo 5.- Determinación 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.

### **Artículo 6.- Competencia por territorio**

A elección del demandante es competente el juez del lugar del domicilio principal del demandado o el del último lugar donde se prestaron los servicios.

Si la demanda está dirigida contra quien prestó los servicios, sólo es

competente el juez del domicilio de éste.

En la impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva es competente la sala laboral del lugar donde se expidió el laudo.

La competencia por razón de territorio sólo puede ser prorrogada cuando resulta a favor del prestador de servicios.

#### **Artículo 7.- Regulación en caso de incompetencia**

7.1 El demandado puede cuestionar la competencia del juez por razón de la materia, cuantía, grado y territorio mediante excepción. Sin perjuicio de ello el juez, en cualquier estado y grado del proceso, declara, de oficio, la nulidad de lo actuado y la remisión al órgano jurisdiccional competente si determina su incompetencia por razón de materia, cuantía, grado, función o territorio no prorrogado.

7.2 Tratándose del 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.

7.3 La contienda de competencia entre jueces de trabajo y entre éstos y 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.

### **CAPÍTULO II**

#### **COMPARECENCIA**

#### **Artículo 8.- Reglas especiales de comparecencia**

8.1 Los menores de edad pueden comparecer sin necesidad de representante legal. En el caso de que un menor de catorce (14) años comparezca al proceso sin representante legal, el juez pone 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.

8.2 Los sindicatos pueden comparecer al proceso laboral en causa propia, en defensa de los derechos colectivos y en defensa de sus dirigentes y afiliados.

8.3 Los sindicatos actúan en defensa de sus dirigentes y afiliados sin necesidad de poder especial de representación; sin embargo, en la demanda o 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 prosecución del proceso.

La representación del sindicato no habilita al cobro de los derechos económicos que pudiese reconocerse a favor de los afiliados.

#### **Artículo 9.- Legitimación especial**

9.1 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.

9.2 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 10.- Defensa pública a cargo del Ministerio de Justicia**

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.

### **CAPÍTULO III**

#### **ACTUACIONES PROCESALES**

##### **Subcapítulo I**

#### **Reglas de conducta y oralidad**

#### **Artículo 11.- 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 12.- Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias**

12.1 En los procesos laborales por audiencias 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. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y vídeo 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.

12.2 La grabación se incorpora al expediente. Adicionalmente, el juez deja constancia en acta únicamente de 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.

### **Subcapítulo II**

#### **Notificaciones**

### **Artículo 13.- Notificaciones en los procesos laborales**

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 conforme a la modificación establecida por la Cuarta Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 30229, publicada el de 12 julio de 2014.

### **Subcapítulo III**

#### **Costas y costos**

### **Artículo 14.- Costas y costos**

La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. 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.

### **Subcapítulo IV**

#### **Multas**

### **Artículo 15.- 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) Unidades de Referencia Procesal (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) Unidades de Referencia Procesal (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.

### **Subcapítulo V**

#### **Admisión y procedencia**

##### **Artículo 16.- Requisitos de la demanda**

La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones:

- a) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda; y
- b) no debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso.

Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante debe designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único.

Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (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.

##### **Artículo 17.- Admisión de la demanda**

El juez verifica 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 18.- 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, siempre y cuando la sentencia declarativa haya sido dictada por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República, y haya pasado en 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 19.- Requisitos de la contestación**

La contestación de la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos.

La reconvenición es improcedente.

##### **Artículo 20.- Caso especial de procedencia**

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 previo ante un órgano o tribunal específico, en cuyo caso debe recurrirse ante ellos antes de acudir al proceso contencioso administrativo.

### **Subcapítulo VI**

#### **Actividad probatoria**

##### **Artículo 21.- Oportunidad**

Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente 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 todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, 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. Estos medios probatorios no pueden servir de fundamento de la sentencia.

#### **Artículo 22.- Prueba de oficio**

Excepcionalmente, el juez puede ordenar 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.

Esta facultad no puede ser invocada encontrándose el proceso en casación. La omisión de esta facultad no acarrea la nulidad de la sentencia.

#### **Artículo 23.- Carga de la prueba**

23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de:

- a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.
- b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.

- c) La existencia del daño alegado.

23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:

- a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.
- b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.
- c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

23.5 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.

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.

#### **Artículo 24.- 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, inmediatez, concentración, celeridad y economía procesal. Impide que esta se desnaturalice sancionando las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad.

#### **Artículo 25.- 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 26.- 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 27.- Exhibición de planillas**

La exhibición de las planillas manuales se tiene por cumplida con la presentación de las copias legalizadas correspondientes a los períodos necesitados de 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 tacha 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 28.- 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 29.- Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes**

El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su 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.

### **Subcapítulo VII**

#### **Formas especiales de conclusión del proceso**

##### **Artículo 30.- 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.

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.

El abandono del proceso se produce transcurridos cuatro (4) meses sin que se realice acto que lo impulse. El juez declara el abandono 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.

### Subcapítulo VIII

#### Sentencia

##### Artículo 31.- 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 la 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. El juez puede 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.

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 es de expreso pronunciamiento en la sentencia.

### Subcapítulo IX

#### Medios impugnatorios

##### Artículo 32.- Apelación de la sentencia en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos

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 33.- Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos 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 34.- Causales del recurso de casación

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 35.- 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) Unidades de Referencia Procesal (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 36.- 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, y si es este último, 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 37.- 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 y resuelve declarando inadmisibles, 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 día 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 38.- Efecto del recurso de casación**

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.

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.

En caso de que el demandante tuviese trabada a su favor una medida cautelar, debe notificársele a fin de que, en el plazo de cinco (5) días hábiles, 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 estos casos, el juez de la demanda dispone la suspensión de la ejecución.

#### **Artículo 39.- 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 a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

#### **Artículo 40.- 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 41.- 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.

### **TÍTULO II**

#### **PROCESOS LABORALES**

#### **CAPÍTULO I**

#### **PROCESO ORDINARIO LABORAL**

#### **Artículo 42.- 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 a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora 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 43.- Audiencia de conciliación**

La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo:

1. 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. 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. 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. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere 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.

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 44.- 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 45.- 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 46.- 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: declaración 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 47.- 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 indicados, bajo responsabilidad.

## **CAPÍTULO II**

### **PROCESO ABREVIADO LABORAL**

#### **Artículo 48.- 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 49.- 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.

### CAPÍTULO III

#### PROCESO IMPUGNATIVO DE LAUDOS ARBITRALES ECONÓMICOS

##### Artículo 50.- Admisión de la demanda

Además de los requisitos de la demanda, 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; 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.

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 51.- Traslado y contestación

Verificados los requisitos de la demanda, la sala laboral 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 notificación a los árbitros para que, de estimarlo conveniente y dentro del mismo plazo, expongan sobre lo que consideren conveniente.

##### Artículo 52.- 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 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 53.- Improcedencia del recurso de casación

Contra la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la República no procede el recurso de casación.

### CAPÍTULO IV

#### PROCESO CAUTELAR

##### Artículo 54.- Aspectos generales

A pedido de parte, todo juez puede dictar 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.

Cumplidos los requisitos, el juez puede dictar cualquier tipo de medida cautelar, cuidando que sea la más adecuada para garantizar la eficacia de la pretensión principal.

En consecuencia, son procedentes además de las medidas cautelares reguladas en este capítulo 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.

##### Artículo 55.- 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) 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 56.- 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.

## CAPÍTULO V

### PROCESO DE EJECUCIÓN

#### Artículo 57.- Títulos ejecutivos

Se tramitan en proceso de ejecución los siguientes títulos ejecutivos:

- 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.

#### Artículo 58.- 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 59.- 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 60.- 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 61.- 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 pudiesen haber impuesto en otros momentos procesales.

#### Artículo 62.- 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 63.- 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.

**CAPÍTULO VI****PROCESOS NO CONTENCIOSOS****Artículo 64.- Consignación**

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 65.- 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 66.- 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 67.- 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 es 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 68.- Entrega de documentos**

La mera solicitud de entrega de documentos se sigue como proceso no contencioso siempre que ésta se tramite como pretensión única. Cuando se presente acumuladamente, se siguen las reglas establecidas para las otras pretensiones.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

**PRIMERA.-** En lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil.

**SEGUNDA.-** Cuando la presente Ley hace referencia a los juzgados

especializados de trabajo y a las salas laborales, entiéndese que también se alude a los juzgados y salas mixtos.

**TERCERA.-** Los procesos iniciados antes de la vigencia de esta Ley continúan su trámite según las normas procesales con las cuales se iniciaron.

**CUARTA.-** 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.

**QUINTA.-** La conciliación administrativa es facultativa para el trabajador y obligatoria para el empleador. Se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual proporciona los medios técnicos y profesionales para hacerla factible.

El Estado, por intermedio de los Ministerios de Justicia y de Trabajo y Promoción del Empleo, fomenta el uso de mecanismos alternativos de solución de conflictos. Para tal fin, implementa lo necesario para la promoción de la conciliación extrajudicial administrativa y el arbitraje.

**SEXTA.-** Las controversias jurídicas en materia laboral pueden ser sometidas a arbitraje, siempre y cuando el convenio arbitral se inserte a la conclusión de la relación laboral y, adicionalmente, la remuneración mensual percibida sea, o haya sido, superior a las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

**SÉTIMA.-** En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos.

**OCTAVA.-** Los expedientes que por cualquier razón reingresen a los órganos jurisdiccionales tienen preferencia en su tramitación.

**NOVENA.-** La presente Ley entra en vigencia a los seis (6) meses de publicada en el Diario Oficial El Peruano, a excepción de lo dispuesto en las Disposiciones Transitorias, que entran en vigencia al día siguiente de su publicación.

La aplicación de la presente Ley se hará de forma progresiva en la oportunidad y en los distritos judiciales que disponga el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. En los distritos judiciales, en tanto no se disponga la aplicación de la presente Ley, sigue rigiendo la Ley núm. 26636, Ley Procesal del Trabajo, y sus modificatorias.

**DÉCIMA.-** Conforme a lo establecido en la cuarta disposición final y transitoria de la Constitución Política del Perú, los derechos laborales, individuales o colectivos se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre la

materia ratificados por el Perú, sin perjuicio de consultar los pronunciamientos de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los criterios o decisiones adoptados por los tribunales internacionales constituidos según tratados de los que el Perú es parte.

**UNDÉCIMA.-** Precísase que hay exoneración del pago de tasas judiciales para el prestador personal de servicios cuando la cuantía demandada no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), así como cuando las pretensiones son inapreciables en dinero.

**DUODÉCIMA.-** Autorízase al Poder Judicial la creación de un fondo de formación de magistrados y de fortalecimiento de la justicia laboral. El fondo tendrá por objeto la implementación de medidas de formación específicamente dirigidas a los magistrados laborales, así como el otorgamiento de incentivos que les permitan desarrollar de manera óptima la función judicial.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**PRIMERA.-** El Poder Judicial implementa una red electrónica que permita la notificación de las resoluciones mediante correo electrónico y publicación simultánea en la página web del Poder Judicial. Los interesados solicitan al Poder Judicial la asignación de un domicilio electrónico, el cual opera como un buzón electrónico ubicado en el servidor. El acceso al buzón es mediante el uso de una contraseña localizada en la página web del Poder Judicial. De igual modo, implementa un soporte informático para el manejo de los expedientes electrónicos.

**SEGUNDA.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con la colaboración del Poder Judicial y del Tribunal Constitucional, implementa una base de datos pública, actualizada permanentemente, que permita a los jueces y usuarios el acceso a la jurisprudencia y los precedentes vinculantes y que ofrezca información estadística sobre los procesos laborales en curso.

**TERCERA.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con la colaboración del Poder Judicial, implementa un sistema informático, de acceso público, que permita el cálculo de los derechos o beneficios sociales.

**CUARTA.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementa un sistema de remisión electrónica de información de las planillas electrónicas. El requerimiento de información es enviado por el juzgado al correo electrónico habilitado para tal fin por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. El funcionario responsable da respuesta, también por correo electrónico, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Dicha respuesta debe contener la información solicitada presentada en cuadros tabulados, agregándose las explicaciones que fuesen necesarias.

**QUINTA.-** El Poder Judicial dispone la creación e instalación progresiva de juzgados y salas laborales en los distritos judiciales de la República que lo requieran, para fortalecer la especialidad laboral a efectos de brindar un servicio de justicia más eficiente.

**SEXTA.-** El Poder Judicial dispone el desdoblamiento de las salas laborales en tribunales unipersonales que resuelvan en segunda y última instancia las causas cuya cuantía de la sentencia recurrida no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

**SÉTIMA.-** El Poder Judicial aprueba los formatos de demanda para los casos de obligaciones de dar sumas de dinero cuyo monto no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

**OCTAVA.-** Las acciones necesarias para la aplicación de la presente norma se ejecutan con cargo a los presupuestos institucionales aprobados a los pliegos presupuestarios involucrados, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.0

#### DISPOSICIONES MODIFICATORIAS

**PRIMERA.-** Modifícanse los artículos 42, 51 y la parte referida a la competencia de los juzgados de paz letrados en materia laboral del artículo 57 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo núm. 017-93-JUS, en los siguientes términos:

##### “Artículo 42.- Competencia de las salas laborales

Las salas laborales de las cortes superiores tienen competencia, en primera instancia, en las materias siguientes:

- a. Proceso de acción popular en materia laboral.
- b. Anulación de laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral.
- c. Impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva.
- d. Conflictos de competencia promovidos entre juzgados de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial.
- e. Conflictos de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas en los casos previstos por la ley.
- f. Las demás que señale la ley.

Conocen, en grado de apelación, de lo resuelto por los juzgados especializados de trabajo.

#### **Artículo 51.- Competencia de los juzgados especializados de trabajo**

Los juzgados especializados de trabajo conocen de todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivas originadas con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa, sea de derecho público o privado, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Se consideran incluidas en dicha competencia las pretensiones relacionadas a:

- a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.
- b) La responsabilidad por daño emergente, lucro cesante o daño moral incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o 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 un sindicato y entre sindicatos, 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, a 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.
- l) Las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de

derecho público.

- m) Las impugnaciones contra actuaciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- n) Los títulos ejecutivos cuando la cuantía supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).
- o) Otros asuntos señalados por ley.

#### **Artículo 57.- Competencia de los Juzgados de Paz Letrados**

Los Juzgados de Paz Letrados conocen:

(.)

En materia laboral:

- a) De las pretensiones atribuidas originalmente a los juzgados especializados de trabajo, siempre que estén referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).
- b) De los títulos ejecutivos cuando la cuantía no supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP);
- c) De las liquidaciones para cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador.
- d) De los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía."

**SEGUNDA.-** Modifícase el artículo 38 del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por Decreto Supremo núm. 054-97-EF, en los siguientes términos:

#### **"Artículo 38.- Proceso de ejecución**

La ejecución de los adeudos contenidos en la liquidación para cobranza se efectúa de acuerdo al Capítulo V del Título II de la Ley Procesal del Trabajo. Para efectos de dicha ejecución, se establecen las siguientes reglas especiales:

(...)"

#### **DISPOSICIONES DEROGATORIAS**

**PRIMERA.-** Quedan derogadas las siguientes disposiciones:

- a) La Ley núm. 26636, Ley Procesal del Trabajo, y sus modificatorias, la Ley núm.

27021, la Ley núm. 27242 y la quinta disposición final y complementaria de la Ley núm. 27942.

- b) La Ley núm. 8683 y el Decreto Ley núm. 14404, sobre pago de salarios, reintegro de remuneraciones y beneficios sociales a los apoderados de los trabajadores.
- c) La Ley núm. 8930 que otorga autoridad de cosa juzgada y mérito de ejecución a las resoluciones de los tribunales arbitrales.
- d) El Decreto Ley núm. 19334, sobre trámite de las reclamaciones de los trabajadores que laboran en órganos del Estado que no sean empresas públicas.
- e) El Título III del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo núm. 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por Decreto Supremo núm. 002-97 -TR, sobre competencia en los conflictos entre cooperativas de trabajo y sus socios-trabajadores.

**SEGUNDA.-** Déjase sin efecto las siguientes disposiciones:

- a) El artículo 8 del Decreto Supremo núm. 002-98-TR, sobre competencia en las acciones indemnizatorias por discriminación.
- b) El artículo 52 del Decreto Supremo núm. 001-96-TR que prohíbe la acumulación de la acción indemnizatoria con la de nulidad de despido.

**TERCERA.-** Deróganse todas las demás normas legales que se opongan a la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los treinta días del mes de diciembre de dos mil nueve.

**LUIS ALVA CASTRO**

Presidente del Congreso de la República

**MICHAEL URTECHO MEDINA**

Segundo Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los trece días del mes de enero del año dos mil diez.

**ALAN GARCÍA PÉREZ**

Presidente Constitucional de la República

**JAVIER VELASQUEZ QUESQUÉN**

Presidente del Consejo de Ministros

# CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA

**LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y DEFENSA DEL  
TRABAJADOR****DECRETO LEGISLATIVO N° 910****EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA****POR CUANTO:**

Que, el Congreso de la República, al amparo de lo dispuesto por el Artículo 104 de la Constitución Política del Perú, ha delegado en el Poder Ejecutivo mediante Ley autoritativa N° 27426, publicada el 17 de febrero de 2001, la facultad de legislar en materia de inspecciones del trabajo y de defensa gratuita del trabajador, por el plazo de treinta días calendario;

Que, de acuerdo a los Artículos 22 y 23 de la Constitución Política del Perú, el trabajo es un deber y un derecho, y como tal de atención prioritaria del Estado;

Que, conforme al Artículo 6, incisos a) y b) del Decreto Ley N° 25927, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, y Artículo 8, incisos b) y d) de su Reglamento, aprobado por Resolución Ministerial N° 012-93-TR, constituye función primordial de este Ministerio, establecer y fomentar los procedimientos de supervisión, control e inspección, promoviendo los servicios de defensa y asesoría del trabajador;

Que, se requiere promulgar una norma con rango de Ley que armonice la legislación e incorpore los principios que rigen el procedimiento de inspección del trabajo, como la legalidad, debido proceso, economía procesal, y pluralidad de instancia, orientado a cumplir con las funciones preventivas, fiscalizadora y, en última instancia sancionadora; asimismo, propicie la solución de conflictos laborales y adecue la normatividad nacional a lo regulado en el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 13284;

Que, también es necesario desarrollar los servicios de defensa y asesoría del trabajador, concediendo especial énfasis al servicio de conciliaciones laborales, como un mecanismo idóneo de solución pacífica de los conflictos individuales y colectivos de trabajo; en este aspecto es fundamental que dentro de la solución extrajudicial, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social actúe como un organismo especializado en la materia de su competencia;

Que, es de relevancia especial reformar estructuralmente el cuerpo de inspectores para que sus miembros gocen de una situación jurídica y condiciones de trabajo que garanticen su objetividad y profesionalismo, así como tener un número suficiente de inspectores, infraestructura y recursos para el mejor cumplimiento de los servicios inspectivos, dentro del marco de las normas presupuestales;

Que, el Estado, a través de sus ministerios y otros organismos públicos, debe acceder a la información relacionada con la materia laboral, y seguridad y salud en el trabajo, que le permita cumplir eficientemente con sus funciones. Por ello, debe contar con atribuciones adecuadas para supervisar eficazmente el cumplimiento de las normas laborales, de origen legal o convencional y las de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir o solucionar los conflictos entre trabajadores y empleadores;

Que, la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, es el resultado de una participación plural y democrática de diversos sectores, como son los trabajadores, empleadores, funcionarios del sector y catedráticos universitarios especializados en el tema. Esta Ley ha sido preparada con el aporte de la Comisión Consultiva de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social y debatida en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Social, órgano consultivo del sector en el que se desarrolla el diálogo social entre trabajadores, empleadores y Estado;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,

Con cargo a dar cuenta al Congreso de la República;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

## **LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y DEFENSA DEL TRABAJADOR**

### **TÍTULO I (\*)**

#### **DEL OBJETO, ÁMBITO, PRINCIPIOS Y RECURSOS**

(\*) Título derogado por la Duodécima Disposición Final y Transitoria de la Ley N° 28806, publicada el 22 de julio de 2006.

### **TÍTULO II (\*)**

#### **DEL SERVICIO INSPECTIVO**

(\*) Título derogado por la Duodécima Disposición Final y Transitoria de la Ley N° 28806, publicada el 22 de julio de 2006.

## **TÍTULO III**

### **DEL SERVICIO DE DEFENSA LEGAL GRATUITA Y ASESORÍA DEL TRABAJADOR**

#### **Capítulo I**

##### **Objeto y Servicios**

#### **Artículo 22.- Objeto y Servicios**

La Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador es un servicio público a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, que tiene como objeto la difusión de la legislación laboral, seguridad social, salud y seguridad en el trabajo y la prevención y solución de los conflictos.

Este servicio es de carácter gratuito y se proporciona a través de las áreas de Consultas del Trabajador y del Empleador, de Liquidaciones y de Patrocinio Judicial Gratuito, de Conciliación Administrativa y otros que sean creados a través de resolución ministerial.

#### **Artículo 23.- Del Perfil del Personal, Garantías y Régimen Laboral**

- a) Los servicios están a cargo de personal especializado en materia laboral y de seguridad social, con grado académico universitario y con sólida formación ética y moral. Su régimen laboral es el de la actividad privada.
- b) El conciliador debe estar acreditado como tal ante el Ministerio de Justicia.
- c) El Defensor Laboral de Oficio cuenta con título de abogado y colegiatura hábil, con experiencia en derecho laboral y procesal.
- d) Su ingreso se efectúa conforme al numeral 6.2 del Artículo 6 de la Ley.

El personal está sujeto a las prohibiciones y al régimen disciplinario establecido en los Artículos 10 y 11 de la Ley, en lo que fuere aplicable.

#### **Capítulo II**

##### **De los Servicios de Consultas, Liquidaciones y Patrocinio Judicial**

#### **Artículo 24.- Área de Consultas**

Esta área tiene como función la absolución de consultas de manera directa, telefónica, y a través de otros medios adecuados y la difusión de la legislación laboral y seguridad social.

**Artículo 25.- Área de Liquidaciones**

Esta área tiene como función calcular a título informativo, a través del sistema automatizado de liquidaciones, el monto de derechos y beneficios sociales del régimen laboral de la actividad privada y otros que se implementen, sobre la base de la documentación e información que proporcione el trabajador.

**Artículo 26.- Área de Patrocinio Judicial Gratuito**

El Patrocinio Judicial Gratuito está a cargo del Defensor Laboral de Oficio y tiene como función brindar el servicio de defensa legal de trabajadores y ex trabajadores de escasos recursos económicos, respecto del reclamo judicial de derechos y beneficios originados en una relación laboral. Se incluye la defensa judicial de los derechos relativos a la seguridad social.

El Reglamento establece los requisitos y límites para acceder a dicho servicio.

**Capítulo III****Del Servicio de Conciliación Administrativa (\*)**

*(\*) De conformidad con la Cuarta Disposición Final del Decreto Legislativo N° 1070, publicado el 28 de junio de 2008, la Conciliación Administrativa a que se refiere el presente Capítulo, mantiene su plena vigencia.*

**Artículo 27.- Área de Conciliación Administrativa**

27.1.- La conciliación está destinada a promover el acuerdo entre empleadores y trabajadores o ex trabajadores a fin de encontrar una solución autónoma a los conflictos que surjan en la relación laboral. La asistencia del trabajador y del empleador a la Audiencia de Conciliación es de carácter obligatorio.

27.2.- La Audiencia de Conciliación puede ser solicitada por el trabajador, ex trabajador, la organización sindical, por el empleador o por ambas partes. Para la realización de la Audiencia de Conciliación debe notificarse a ambas partes, con una anticipación no menor de diez (10) días hábiles.

27.3.- El procedimiento de conciliación administrativa consagrado en este artículo no es aplicable a la facultad conciliatoria regulada en el Artículo 8 de la Ley.

**Artículo 28.- Caducidad**

El plazo de caducidad en materia laboral, se suspende a partir de la fecha en que cualquiera de las partes precisadas en el artículo anterior presenta la solicitud de Audiencia de Conciliación y hasta la fecha en que concluya el procedimiento.

**Artículo 29.- Representación en la Conciliación**

Las partes pueden intervenir en la conciliación a través de sus representantes o apoderados. La designación puede constar en una carta simple, con la facultad expresa para conciliar, acompañada de la copia del poder del otorgante.

**Artículo 30.- De la Inasistencia de las Partes**

30.1.- Si el empleador o el trabajador no asisten a la conciliación por incapacidad física, caso fortuito o fuerza mayor, deben acreditar por escrito su inasistencia, dentro del segundo día hábil posterior a la fecha señalada para la misma.

Admitida la justificación se notifica oportunamente a las partes para una segunda y última diligencia. La notificación en este caso se efectúa con una anticipación no menor de veinticuatro (24) horas.

30.2.- Si en el plazo señalado en el primer párrafo del presente artículo, el empleador no presenta la justificación pertinente o ésta es desestimada, se aplica una multa de hasta una (1) Unidad Impositiva Tributaria vigente, según los criterios que establece el Reglamento.

**Artículo 31.- De la Impugnación de la Resolución de Multa**

Contra la resolución por la que impone la multa, el empleador, dentro del tercer día hábil de su notificación, puede interponer Recurso de Apelación, el que es resuelto en el término de diez (10) días hábiles de su presentación, agotándose la vía administrativa.

**Artículo 32.- Del Acta de Conciliación y sus Efectos**

32.1.- En la conciliación sólo se levanta acta cuando las partes lleguen a un acuerdo total o parcial del tema controvertido, en caso contrario únicamente se expide una constancia de asistencia.

32.2.- El acta de conciliación que debe contener una obligación cierta, expresa y exigible constituye título ejecutivo y tiene mérito de instrumento público.

**TÍTULO IV****DE LA COORDINACIÓN CON OTRAS ENTIDADES****Artículo 33.- Colaboración con Otras Entidades**

33.1.- El Ministerio de Trabajo y Promoción Social, para los fines de la

Ley, queda facultado para celebrar convenios de cooperación, colaboración o delegación a su favor con entidades u organismos públicos. Asimismo, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo está facultado para celebrar convenios de cooperación, colaboración o delegación con instituciones públicas o privadas.

33.2.- El Ministerio de Trabajo y Promoción Social podrá suscribir convenios de cooperación con las organizaciones sindicales de grado superior u organizaciones empresariales, a fin de brindar un mejor servicio de asesoría a los trabajadores y empleadores.

33.3.- Las obligaciones de colaboración y coordinación informativa sólo tienen como límites los establecidos por la Constitución y las leyes.

#### **Artículo 34.- Apoyo a la Labor Inspectiva**

34.1.- Las entidades u organismos públicos, servidores y funcionarios públicos se encuentran obligados a prestar colaboración al servicio inspectivo, cuando le sea solicitada como necesaria para el ejercicio de la función inspectiva y a proporcionarle la información que dispongan.

34.2.- La Autoridad Policial competente, bajo responsabilidad, se encuentra obligada a prestar la colaboración y auxilio a la función inspectiva que desarrolla el Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

#### **Artículo 35.- Obligación de Comunicar Accidentes de Trabajo**

Los empleadores, trabajadores y el Ministerio de Salud a través de sus centros de prestación de servicio en materia de salud, Seguro Social de Salud (ESSALUD), Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud, las clínicas y hospitales, están obligados a comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción Social los accidentes de trabajo y los casos de enfermedades profesionales, de acuerdo a las precisiones que establece el Reglamento.

La comunicación debe respetar el secreto del acto médico conforme a la Ley General de Salud.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

#### **Primera.- Establecimiento de Programas**

El Ministerio de Trabajo y Promoción Social establecerá programas de información, capacitación, facilidades previamente acordadas entre empleadores y trabajadores, como incentivo a la formalización del sector no estructurado o informal para su incorporación adecuada al mercado, lo que se efectuará prioritariamente a través de los servicios que establece la Ley.

#### **Segunda.- Régimen Laboral del Personal que Presta los Servicios**

Los inspectores que a la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, se encuentren prestando servicios en el Ministerio de Trabajo y Promoción Social y en las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción Social, bajo cualquier modalidad, se incorporan al cuerpo de inspectores previsto en la Ley, y su régimen laboral es el regulado en el numeral 6.2 del artículo 6.

Los inspectores que a la fecha de entrada en vigor de la Ley, estuvieran prestando sus servicios bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, deberán manifestar por escrito dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la vigencia de la Ley, su decisión de cambiar de régimen laboral, en caso contrario permanecerán en el régimen laboral público.

La misma regla es aplicable al personal comprendido en los servicios regulados en el Título III, pudiendo incorporarse al régimen laboral señalado en el inciso a) del Artículo 23, siempre que la entidad cuente con los recursos presupuestales para tal fin.

#### **Tercera.- Transferencias Presupuestarias**

El Ministerio de Economía y Finanzas realiza las transferencias presupuestarias suficientes, para que a partir de la entrada en vigencia de la Ley se asegure el cumplimiento de lo dispuesto en el primer párrafo de la disposición anterior.

Progresivamente se efectuarán las transferencias presupuestarias para el financiamiento del personal y los servicios a que se refiere la presente Ley.

#### **Cuarta.- Creación del Centro de Conciliación y Arbitraje del Ministerio de Trabajo y Promoción Social - CENCOAMITP**

Créase el Centro de Conciliación y Arbitraje del Ministerio de Trabajo y Promoción Social - CENCOAMITP, como un órgano de derecho público autónomo y especializado, cuyo personal está sujeto al régimen laboral de la actividad privada, encargado de brindar los servicios de conciliación administrativa, conciliación extrajudicial en el marco de la Ley N° 26872 y sus normas complementarias, modificatorias y reglamentarias, y arbitraje; en materia laboral.

Mediante resolución ministerial se reglamentará la estructura orgánica y funcional del CENCOAMITP, norma que deberá emitirse en un plazo no mayor de sesenta (60) días calendario contados desde la publicación de la Ley. (\*)

(\*) De conformidad con la Segunda Disposición Complementaria Derogatoria de la Ley N° 29381, publicada el 16 junio 2009, se declara en disolución el Centro de Conciliación, Arbitraje e Investigación (Cencoamitp), creado mediante la presente disposición y se crea la Comisión de Disolución del Centro de Conciliación, Arbitraje e Investigación (Cencoamitp) a fin de que en un plazo no mayor de noventa

(90) días hábiles, computado a partir de la vigencia de la citada Ley, ejecute el referido proceso de disolución. La Comisión está integrada por tres (3) miembros nombrados mediante resolución ministerial, uno (1) de los cuales la preside.

#### **Quinta.- Facultades coactivas**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el nivel central, así como las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo en provincias, están facultados para exigir coactivamente el pago de una acreencia o la ejecución de una obligación de hacer o no hacer conforme a la Ley N° 26979, Ley del Procedimiento de Ejecución Coactiva y su Reglamento. (\*)

(\*) Disposición conforme a la modificación establecida por la Décima Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 27711, publicada el 30 de abril de 2002.

#### **Sexta.- Disposición de Recursos**

Los recursos directamente recaudados en favor del Ministerio de Trabajo y Promoción Social por la aplicación de la presente Ley y sus normas reglamentarias, serán principalmente dispuestos para uso exclusivo del presupuesto de los órganos que integran los servicios que la Ley ha establecido.

#### **Sétima.- Constitución de Comisión Multisectorial**

Encárguese al Ministerio de Trabajo y Promoción Social, para que en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles de publicada esta Ley, proceda a constituir una Comisión Multisectorial encargada de elaborar el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual debe contar con el concurso de organizaciones sindicales representativas de trabajadores, organizaciones representativas de empleadores y la participación de organismos especializados en la materia.

#### **OCTAVA.- Facultades y deberes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**

Para la ejecución de las funciones encomendadas, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo está facultado para reorganizar, fusionar o crear los órganos y dependencias que prevé la presente Ley, debiendo atender con inmediatez, oportunidad y bajo responsabilidad las solicitudes de inspección especial o a pedido de parte. (\*)

(\*) Disposición conforme a la modificación establecida por el artículo 8 de la Ley N° 28292, publicada el 21 de julio de 2004.

#### **Novena.- Aplicación Supletoria de Normas**

En todo aquello no previsto por la Ley y su Reglamento, y siempre que no se oponga a su naturaleza, se aplicará supletoriamente lo establecido en el Texto Unico Ordenado de la Ley de Normas Generales de Procedimientos

Administrativos, la Ley de Conciliación, y en defecto de ambas el Código Procesal Civil.

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES**

#### **Primera.- Vigencia del Decreto Legislativo**

La Ley entra en vigencia el 1 de julio de 2001, excepto lo previsto en la Tercera, Quinta, Sexta, Séptima y Octava Disposición Complementaria y Tercera Disposición Transitoria y Final, que rigen a partir del día siguiente de la publicación en el Diario Oficial El Peruano.

#### **Segunda.- Reglamento**

La presente Ley será reglamentada antes del primero de julio del 2001, excepto las disposiciones reglamentarias establecidas en la Séptima Disposición Complementaria.

#### **Tercera.- Amnistía**

Las multas impuestas a la fecha, por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social y las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción Social, cualquiera sea su origen, podrán darse por canceladas procediendo a su archivamiento, si el obligado cumple con abonar el veinticinco (25) por ciento del monto de la multa actualizada, incluyendo sus respectivos intereses, así como también el pago de las costas, costos y gastos del procedimiento, de encontrarse la multa en etapa de ejecución coactiva.

Hasta el 15 de mayo de 2001, el obligado que decida acogerse al beneficio, deberá cancelar las dos quintas partes del porcentaje señalado en el párrafo anterior, y el saldo cancelarlo en los siguientes tres meses, de acuerdo a las condiciones que fijen sobre el particular.

Todo pago efectuado por el obligado dentro de una solicitud de fraccionamiento, de aplazamiento y/o por cualquier otra circunstancia, será considerado como pago a cuenta del beneficio, debiendo el obligado que decida acogerse al mismo, descontarlo de éste. De haber excedido el porcentaje establecido en el párrafo anterior, la deuda se considerará cancelada.

Es requisito indispensable para el acogimiento, que el obligado que haya iniciado cualquier tipo de reclamación judicial o administrativa se desista de la misma.

Respecto de los expedientes en trámite a la fecha de publicación de la presente Ley, el plazo para acogerse al beneficio, será de cinco (5) días hábiles de notificada la multa de primera instancia, siempre que no se presente recurso de

impugnación.

Por resolución ministerial del Sector Trabajo y Promoción Social, se dictarán las medidas necesarias para la mejor aplicación de este beneficio.

PORTANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dieciséis días del mes de marzo de dos mil uno.

**VALENTÍN PANIAGUA CORAZAO**

Presidente Constitucional de la República

**JAVIER PÉREZ DE CUÉLLAR**

Presidente del Consejo de Ministros

**JAIME ZAVALA COSTA**

Ministro de Trabajo y Promoción Social

**LEY QUE MODIFICA LOS ARTÍCULOS 2, 7, 8, 11, 16, 19, 21 Y LA OCTAVA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 910, LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y DEFENSA DEL TRABAJADOR**

**LEY N° 28292**

(PARTE PERTINENTE)

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**POR CUANTO:**

La Comisión Permanente del Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

LA COMISIÓN PERMANENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE MODIFICA LOS ARTÍCULOS 2, 7, 8, 11, 16, 19, 21 Y LA OCTAVA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 910, LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y DEFENSA DEL TRABAJADOR (\*)**

(\*) Los artículos del 1 al 7 de la Ley N° 28292 no se encuentran vigentes.

**Artículo 8.- Modificatoria de la Octava Disposición Complementaria del Decreto Legislativo N° 910**

**“OCTAVA.- Facultades y deberes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**

Para la ejecución de las funciones encomendadas, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo está facultado para reorganizar, fusionar o crear los órganos y dependencias que prevé la presente Ley, debiendo atender con inmediatez, oportunidad y bajo responsabilidad las solicitudes de inspección especial o a pedido de parte.”

**DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS****PRIMERA.- Efectos de la Ley**

Las disposiciones contenidas en la presente Ley son de aplicación inmediata incluyendo a los procesos de inspección en trámite.

**SEGUNDA.- Derogatoria**

Deróganse o déjense sin efecto las disposiciones legales que se opongan a la presente Ley.

**TERCERA.- Número de inspectores**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo designará el número de inspectores de acuerdo a la cantidad de trabajadores y empleadores por cada región y provincia, conforme a la distribución que establezca el reglamento.

**CUARTA.- De la confidencialidad**

Los funcionarios, personal administrativo e inspectores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo guardarán en forma absolutamente confidencial la fuente de cualquier denuncia donde se solicite una inspección especial.

**QUINTA.- Vigencia de la Ley**

La presente Ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los trece días del mes de julio de dos mil cuatro.

**HENRY PEASE GARCÍA**

Presidente del Congreso de la República

**MARCIANO RENGIFO RUIZ**

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinte días del mes de julio del año dos mil cuatro.

**ALEJANDRO TOLEDO**

Presidente Constitucional de la República

**CARLOS FERRERO**

Presidente del Consejo de Ministros

**JAVIER NEVES MUJICA**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL  
TRABAJO Y DEFENSA DEL TRABAJADOR**  
DECRETO SUPREMO N° 020-2001-TR

**EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA****CONSIDERANDO:**

Que mediante Decreto Legislativo N° 910 se ha promulgado la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, estableciendo las finalidades, principios, normas generales, funciones, facultades y procedimientos a efectos de cumplir los fines de supervisión, orientación y prevención de los conflictos laborales;

Que, la Segunda Disposición Transitoria y Final del Decreto Legislativo N° 910 ordena que el Reglamento de la Ley será promulgado antes de la vigencia de dicha norma, que es el 1 de julio del 2001, por lo que existiendo aspectos y detalles pendientes de regular, debe darse el Reglamento correspondiente;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el inciso 8) del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú; y,

DECRETA:

**REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y  
DEFENSA DEL TRABAJADOR**

**TÍTULO PRELIMINAR (\*)**

*(\*) Título Preliminar derogado por la Duodécima Disposición Final y Transitoria de la Ley N° 28806, publicada el 22 de julio de 2006.*

**TÍTULO I (\*)**

**DE LOS PRINCIPIOS GENERALES DE LA LEY**

*(\*) Título derogado por la Duodécima Disposición Final y Transitoria de la Ley N° 28806, publicada el 22 de julio de 2006.*

**TÍTULO II (\*)**

**DEL SERVICIO INSPECTIVO**

*(\*) Título derogado por la Duodécima Disposición Final y Transitoria de la Ley N° 28806, publicada el 22 de julio de 2006.*

**TÍTULO III**

**DEL SERVICIO DE DEFENSA DEL TRABAJADOR**

**Capítulo I**

**Del Perfil del Personal de Defensa del Trabajador**

**Artículo 56.- Del perfil del Consultor**

El consultor debe tener el Título de Abogado y estar colegiado, con un mínimo de dos 2 (dos) años de experiencia en materia laboral y seguridad social.

**Artículo 57.- Del perfil del Liquidador**

El Liquidador debe tener como mínimo el Grado Académico de Bachiller en Derecho, Contabilidad, Economía o carreras afines, con un mínimo de un año de experiencia en materia laboral.

**Artículo 58.- Del perfil del Conciliador**

El conciliador debe tener el Título de Abogado colegiado con un mínimo de un año de experiencia en materia laboral y seguridad social.

**Capítulo II**

**De La Coordinación de los Servicios de Defensa Gratuita y Asesoría del  
Trabajador**

**Artículo 59.- De la Subdirección de Defensa Gratuita y Asesoría del  
Trabajador**

La Subdirección de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador o Dependencia que haga sus veces dirige los servicios de Consultas, Liquidaciones, Patrocinio Judicial Gratuito y Conciliación Administrativa.

### Capítulo III

#### De las Obligaciones de los usuarios de los Servicios de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador

##### Artículo 60.- De las obligaciones del usuario

Son obligaciones del usuario las siguientes:

- a) Proporcionar información veraz al funcionario a cargo del servicio, no ocultando ni falseando datos;
- b) Guardar en todo momento respeto y buen comportamiento hacia el personal a cargo de los servicios; y,
- c) Respetar las disposiciones y normas dispuestas por la AAT para obtener un servicio oportuno.

### Capítulo IV

#### De los Servicios de Consultas, Liquidaciones y Patrocinio Judicial

##### Artículo 61.- Área de Consultas

La función del área de consultas es brindar un servicio de asesoría y orientación a los trabajadores y empleadores en el conocimiento, cumplimiento y aplicación de la normatividad laboral vigente.

##### Artículo 62.- De la difusión de la legislación

62.1. La difusión de la legislación está referida a la legislación laboral, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, y a la prevención y solución de conflictos mediante la absolución de consultas.

62.2. La difusión de la legislación también puede realizarse mediante la entrega de folletería especializada y la utilización de mecanismos audiovisuales, así como de eventos y charlas informativas en beneficio del público usuario.

##### Artículo 63.- De la liquidación de beneficios sociales

Corresponde al trabajador o ex trabajador proporcionar la información idónea para el cálculo de derechos y beneficios sociales, así como acreditar el término de la relación laboral. El liquidador es quien evalúa la información proporcionada por el usuario del servicio, la misma que debe consignarse en la liquidación. La liquidación tiene carácter referencial.

##### Artículo 64.- Ámbito del Patrocinio Judicial Gratuito

El Servicio de Patrocinio Judicial Gratuito que se otorga a trabajadores y ex trabajadores comprende al asesoramiento y patrocinio ante el Poder Judicial en todas las instancias, desde la interposición de la demanda hasta la ejecución de la sentencia.

##### Artículo 65.- Acceso al servicio

Son requisitos para acceder al Área de Patrocinio Judicial Gratuito:

- a) Contar con documento de identidad legible y con constancia de haber sufragado;
- b) El monto de la última remuneración del usuario no debe superar el equivalente a 2 (dos) Remuneraciones Mínimas Vitales y que el total de la pretensión, sin incluir intereses, no exceda de 70 (setenta) Unidades de Referencia Procesal o monto que disponga el Poder Judicial para exonerar a los trabajadores o ex trabajadores del pago de tasas judiciales;
- c) Presentar documentación u ofrecer pruebas idóneas que sustenten adecuadamente su pretensión, las que son evaluadas previamente al inicio del proceso judicial por el Defensor Laboral de Oficio; y,
- d) Suscribir convenio de asesoramiento gratuito, el que contiene el nombre completo del usuario, dirección, fecha de ingreso, fecha y motivo del cese, de ser el caso, situación laboral y última remuneración percibida, datos que son consignados con carácter de Declaración Jurada. El MTPS se reserva la potestad de verificar lo señalado por el usuario del servicio.

##### Artículo 66.- Obligaciones del Defensor Laboral de Oficio

Son obligaciones del Defensor Laboral de Oficio, las siguientes:

- a) Actuar con veracidad, probidad, lealtad y buena fe en todos sus actos e intervenciones en el proceso;
- b) Guardar reserva por los asuntos de índole privado que conozca;
- c) Velar por el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos en la Constitución y la ley;
- d) Ejercer la defensa de oficio sólo en el ámbito del Poder Judicial a nivel de los Juzgados de Paz Letrado, Juzgados y Salas especializadas; y,
- e) Autorizar con su firma los escritos que impulsen el proceso y aquellos en los que no se requiera facultades especiales de representación.

### **Artículo 67.- Obligaciones del usuario del servicio de Patrocinio Judicial Gratuito**

67.1. Son obligaciones del usuario del servicio de Patrocinio Judicial Gratuito, las siguientes:

- a) Permanecer pendiente de la tramitación e impulso del proceso y coadyuvar a que éste concluya positivamente; y,
- b) Colaborar con la defensa proporcionando oportunamente la información que sea requerida y permita al Defensor Laboral de Oficio cumplir con su labor.

67.2. Si el proceso se archiva por responsabilidad del usuario pierde su derecho de acceso al servicio.

### **Artículo 68.- Fin del servicio de Patrocinio Judicial Gratuito**

68.1. El servicio concluye por las siguientes causales:

- a) Con la efectivización de la ejecución de la sentencia o acuerdo conciliatorio.
- b) Por retiro voluntario del usuario del servicio comunicado por escrito y bajo cargo.
- c) Cuando se advierta la intervención de un abogado que no se encuentre asignado al servicio.
- d) Con el archivamiento del proceso dispuesto por el Poder Judicial, teniendo en cuenta lo dispuesto en el numeral 67.2 del artículo anterior.

68.2. En todos los casos el usuario tiene derecho a recabar copia del falso expediente, quedando el mismo a cargo de la Subdirección de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador.

## **Capítulo V**

### **Del servicio de Conciliación Administrativa**

#### **Artículo 69.- Finalidad de la conciliación administrativa**

La conciliación es un mecanismo alternativo de solución de conflictos, mediante el cual un funcionario de la administración pública, denominado conciliador, facilita la comunicación entre el empleador y el trabajador teniendo como finalidad la de ayudar a resolver las controversias que surjan de la relación laboral, en todos sus aspectos y así lograr que arriben a una solución justa y beneficiosa para ambos.

### **Artículo 70.- Obligaciones del Conciliador**

El conciliador administrativo laboral está sujeto a las siguientes obligaciones:

- a) Analizar la solicitud de conciliación.
- b) Informar a las partes sobre el procedimiento de la conciliación, sobre su naturaleza, características, fines y ventajas, debiendo señalar a las partes las normas de conducta que deben observar.
- c) Facilitar el diálogo entre las partes.
- d) Preguntar a las partes, con la finalidad de aclarar el sentido de alguna afirmación o para obtener mayor información que beneficie el procedimiento de conciliación. En tal sentido tiene libertad de acción dentro de los límites del orden público, buenas costumbres y la ética en el ejercicio de la función de conciliador.
- e) Identificar los problemas centrales y concretos de la conciliación, tratando de ubicar el interés de cada una de las partes.
- f) Incentivar a las partes a buscar soluciones satisfactorias dentro del marco de los derechos laborales irrenunciables que asisten a los trabajadores o ex trabajadores. En dicho sentido propondrá fórmulas conciliatorias no obligatorias.
- g) Reunirse con cualquiera de las partes por separado cuando las circunstancias puedan afectar la libre expresión de las ideas de algunas de ellas.
- h) Informar a las partes sobre el alcance y efectos del acuerdo conciliatorio antes de su redacción final, la cual se redactará en forma clara y precisa.
- i) En ningún caso, bajo responsabilidad administrativa, podrán constituirse en depositarios de sumas de dinero o títulos valores correspondientes a los beneficios sociales de los trabajadores, debiendo únicamente dar fe de la entrega de los mismos en el acta que se redacte en presencia de ambas partes. Cualquier pago posterior al día de la realización de la conciliación debe constar expresamente en el acta, indicándose el día, el lugar y la hora del mismo, según sea el caso.

#### **Artículo 71.- De la solicitud de conciliación**

De conformidad con el Artículo 2 y 27 de la Ley, la conciliación puede ser solicitada por el trabajador, ex trabajador, jóvenes o personas en capacitación para el trabajo, la organización sindical, por el empleador o por ambas partes, con el objeto de que un tercero llamado conciliador, les asista en la búsqueda

de una solución consensual al conflicto. Para tal efecto dicha solicitud debe ser autorizada previamente por el consultor o liquidador adscrito al Servicio de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador; los cuales están obligados de orientar a las partes sobre los alcances de la conciliación administrativa laboral, sus fines y objetivos.

#### **Artículo 72.- Temas de conciliación**

La conciliación abarca temas de Derecho Laboral del régimen laboral de la actividad privada y otros regímenes especiales de la actividad privada, el pago de subsidios por incapacidad temporal para el trabajo a cargo del empleador, beneficios concedidos por los programas de capacitación para el trabajo y cualquier otro generado con motivo de la relación laboral.

#### **Artículo 73.- Forma del pedido**

A la solicitud de conciliación debe acompañarse:

- a) Una copia simple del documento de identidad del solicitante o solicitantes, en su caso del representante del empleador o de organizaciones sindicales;
- b) El documento que acredita la representación del empleador o de las organizaciones sindicales;
- c) Copias simples del documento(s) relacionado(s) con el conflicto así como la hoja de cálculo de beneficios sociales en caso haya sido practicado por el Servicio de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador y otros que se estime conveniente; y,
- d) Tantas copias simples de la solicitud, y sus anexos, como invitados a conciliar.

#### **Artículo 74.- Notificación**

74.1 Recibida la solicitud, el Área de Conciliación procede a notificar a las partes el día y la hora de la audiencia de conciliación, con una anticipación no menor de 10 (diez) días hábiles a su realización.

74.2. La notificación debe redactarse en forma clara, sin emplear abreviaturas y contiene:

- a) El nombre, o denominación o razón social de la persona o personas a invitar y el domicilio;
- b) El nombre, denominación o razón social del solicitante de la conciliación;
- c) El asunto sobre el cual se pretende conciliar;

- d) Copia simple de la solicitud de conciliación;
- e) Información relacionada con la conciliación en general y sus ventajas en particular;
- f) Día y hora para la audiencia de conciliación;
- g) Fecha de la invitación;
- h) La sanción en caso de inasistencia del empleador; y,
- i) Firma del Encargado del Servicio de Defensa Legal.

74.3. La notificación para la audiencia de conciliación se realiza en concordancia a lo establecido en la Ley del Procedimiento Administrativo General.

#### **Artículo 75.- De la audiencia única.**

La audiencia de conciliación es única y comprende una sesión o sesiones necesarias para el cumplimiento de los fines previstos en la Ley, cuyo plazo no puede exceder de 30 (treinta) días calendario contados desde la primera citación a las partes. De realizarse 2 (dos) o más sesiones, bajo responsabilidad del conciliador, se procede a levantar una acta de postergación de audiencia indicando día, hora y el motivo de la postergación; la cual una vez firmada por ambas partes contiene los mismos apremios que la citación a la primera audiencia.

#### **Artículo 76.- Concurrencia y representación de las partes**

La concurrencia de las partes es obligatoria y personal, cumpliendo las siguientes formalidades:

- a) En caso de personas jurídicas, las mismas pueden ser representadas por sus representantes legales o apoderados con facultades expresas para conciliar de acuerdo a los poderes otorgados por su representada, o personas designadas para tal efecto; en este último caso se debe presentar carta poder simple en el que conste la facultad expresa de conciliar. En los supuestos antes señalados se debe acompañar el original del poder del otorgante y una copia simple del mismo, documento este último que se anexará al expediente administrativo.
- b) Tratándose de empleadores constituidos por personas naturales podrán delegar su representación con carta poder simple. En el caso de trabajadores o ex-trabajadores, o personas en capacitación para el trabajo, su firma será legalizada por la Subdirección de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador

en formatos pre-establecidos en los cuales conste expresamente la facultad de conciliar, de cobrar beneficios sociales y recoger cualquier documento que pueda corresponder a sus poderdantes.

- c) Opcionalmente las partes pueden ser asesoradas por letrados o no, el conciliador no permitirá su presencia en el ambiente donde se lleve a cabo la conciliación cuando, a su juicio, perturben o impidan el desarrollo de la misma, o cuando su presencia sea objetada por la otra parte sin necesidad de expresión de causa. Dichos asesores pueden ser consultados por las partes, pero no tienen derecho a voz ni pueden interferir en las decisiones que se tomen.

#### **Artículo 77.- Conclusión del procedimiento conciliatorio**

La conciliación administrativa concluye por:

- a) Acuerdo total o parcial de las partes, la cual se plasma en una acta de conciliación.
- b) Falta de acuerdo entre las partes, en cuyo caso expide una constancia de asistencia con la firma de ambas partes. En el supuesto que una de las partes se negara a firmar dicha constancia, el conciliador debe dejar constancia de la negativa de firma de dicha parte, dándose igualmente por concluido el procedimiento de conciliación.
- c) Inasistencia de una parte a dos sesiones, para lo cual se expide una constancia de asistencia a la parte presente y se aplica la multa señalada en el numeral 30.2 del Artículo 30 de la Ley, en función a la condición de persona natural o jurídica del empleador y a la naturaleza de la materia a conciliar.
- d) Inasistencia de ambas partes a una sesión, en cuyo caso el conciliador emite un informe de dicha inasistencia con lo cual se da por concluido el procedimiento.

#### **Artículo 78.- Formalidad del acta de conciliación**

78.1. El Acta de Conciliación es el documento que expresa el acuerdo total o parcial al que llegan las partes en la conciliación, conforme señala el Artículo 32 de la Ley, el cual debe cumplir las siguientes formalidades:

- a) Señalar el número del expediente y el número del Acta de Conciliación el cual se registra en el archivo del Área;
- b) Indicar lugar, fecha y hora en que se suscribe;

- c) Nombres, identificación y domicilio de las partes;
- d) Nombre e identificación del conciliador;
- e) Precisar los acuerdos totales o parciales, estableciendo de manera precisa los derechos, deberes u obligaciones ciertas, expresas y exigibles;
- f) Firma y huella digital de las partes o de sus representantes legales cuando asistan a la audiencia. En caso de personas que no saben firmar es suficiente la huella digital; y,
- g) Nombre y firma del conciliador, quien en su condición de abogado colegiado, verifica la legalidad de los acuerdos.

78.2. El acta en ningún caso debe contener las propuestas o la posición de una de las partes respecto de éstas.

#### **Artículo 79.- Mérito del acta**

Conforme indica el numeral 32.2 del Artículo 32 de la Ley, el acta que contenga una obligación cierta, expresa y exigible constituye título ejecutivo, teniendo mérito de instrumento público; el mismo que se ejecuta conforme a las normas señaladas en la Ley Procesal de Trabajo, Ley Nº 26636.

#### **Artículo 80.- Expedición de copias de actas de conciliación**

Las partes pueden solicitar copias del acta, presentando una solicitud dirigida al Subdirector o funcionario que haga sus veces, acompañando copia de dicha acta y el pago del derecho respectivo, las mismas que deben ser expedidas en el plazo de 3 (tres) días hábiles siguientes a la fecha de presentación.

#### **Disposiciones Transitorias**

##### **Primera.- Expedientes en trámite**

Los procedimientos inspectivos que al 1 de julio del 2001 se encuentren con resolución de primera instancia, en lo referente a los plazos, se registrarán hasta su conclusión por las normas que se encontraban vigentes al momento de su inicio; salvo en materia de multas y reducción de las multas, en tanto sea más favorable al administrado.

Los demás procedimientos inspectivos en giro se rigen plenamente por lo establecido en la Ley y el presente Reglamento.

##### **Segunda.- Beneficio transitorio para la micro y pequeña empresa**

Hasta el 31 de diciembre de 2005, las pequeñas y micro empresas tienen

un beneficio de reducción de la multa del 20% adicional a lo que prescribe el artículo 45 del Reglamento. Igualmente, durante este período, el plazo máximo para la subsanación de las infracciones previstas en el artículo 34 del Reglamento para las inspecciones programadas específicas, es de 20 (veinte) días hábiles. (\*)

(\*) Disposición conforme a la modificación establecida por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 001-2004-TR, publicado el 29- de enero de 2004.

### **Tercera.- Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social de Lima**

Conforme a lo previsto en la Novena Disposición Complementaria de la Ley, y a efectos de cumplir en la provincia de Lima con los fines a que se contrae la norma y este Reglamento, desdóblese la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social de Lima-Callao, en dos Direcciones.

\* Dirección de Prevención - Inspecciones: Segunda instancia de los procedimientos administrativos de inspecciones que se tramiten en la Dirección Regional, a excepción de los del Callao.

\* Dirección de Solución de Conflictos: Encargada del trámite en segunda instancia de los demás procedimientos administrativos.

Asimismo, créanse cinco Subdirecciones adicionales a la Subdirección de Inspección, Higiene y Seguridad Ocupacional de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social de Lima-Callao, con lo que las Subdirecciones en Lima, a cargo de los procedimientos establecidos en la Ley es el siguiente:

\* Subdirección de Seguridad y Salud en el Trabajo: Encargada de los procedimientos referidos a la Seguridad y Salud de los Trabajadores, originados por la aplicación de la Ley.

\* Primera a Quinta Subdirección de Inspección: Encargadas de los demás procedimientos inspectivos originados por la aplicación de la Ley.

Para el cumplimiento de lo previsto, las dependencias pertinentes del MTPS procederán a efectuar las modificaciones y requerimientos que su creación origine.

### **Cuarta.- Síntesis de la legislación laboral**

Mientras no se promulgue un nuevo texto de la Síntesis de la Legislación Laboral por el MTPS, precítese respecto de las infracciones detalladas en los Artículos 19 de la Ley y 44 del Reglamento, lo siguiente:

- a) **Obligaciones formales:** Son las obligaciones generales y específicas que prevé la Síntesis de la Legislación Laboral vigente, aprobada por Resolución Ministerial N° 033-2000-TR, a excepción de las previstas en los numerales 7, 9, 11 y 13 del rubro de obligaciones específicas consignadas en la misma. En el caso de planillas de pago es obligación formal dejar constancia de los ingresos y rubros que percibe el trabajador y/o la entrega de la boleta de pago.
- b) **Obligaciones relativas a la promoción y formación para el trabajo:** Comprende a todo tipo de obligaciones sean éstas formales o sustanciales relacionadas con los jóvenes en formación y/o promoción.
- c) **No pagar beneficios y derechos laborales de carácter irrenunciable:** Son los previstos en las obligaciones del empleador relativas a derechos y beneficios de los trabajadores indicados en los numerales del 1 al 5 consignados en la Síntesis de la Legislación Laboral vigente.

### **Quinta.- Estatuto Disciplinario**

Por resolución ministerial se aprobará el Estatuto Disciplinario del Inspector del Trabajo a que se refiere el numeral 21.4. del Artículo 21 del Reglamento.

### **Sexta.- Ley del Procedimiento Administrativo General**

En tanto no entre en vigencia la Ley del Procedimiento Administrativo General, toda mención a dicha norma se entiende referida al Texto Unico Ordenado de la Ley de Normas Generales de Procedimientos Administrativos, aprobado por Decreto Supremo N° 002-94-JUS.

### **Disposiciones Finales**

#### **Primera.- Normas derogadas**

Deróguense los Decretos Supremos N° 002-96-TR, N° 004-96-TR, y déjese sin efecto las Resoluciones Ministeriales N°s. 146-99-TR, 150-99-TR y 102-97-TR, así como cualquier otra norma que se oponga al presente Decreto Supremo.

#### **Segunda.- Vigencia**

El presente Decreto Supremo entra en vigencia el 1 de julio de 2001.

#### **Tercera.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción Social.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiocho días del mes de junio del año dos mil uno.

**VALENTIN PANIAGUA CORAZAO**  
Presidente Constitucional de la República

**JAIME ZAVALA COSTA**  
Ministro de Trabajo y Promoción Social



# PROCEDIMIENTOS ANTE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA

**DETERMINAN DEPENDENCIAS QUE TRAMITARÁN Y RESOLVERÁN  
LAS SOLICITUDES Y RECLAMACIONES QUE SE INICIEN ANTE LAS  
AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS DE TRABAJO**

**DECRETO SUPREMO N° 017-2012-TR**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 192 de la Constitución Política del Perú establece el principio de unidad del Estado peruano, por el cual, los gobiernos regionales promueven el desarrollo y la economía regional, fomentan las inversiones, actividades y servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y planes nacionales y locales de desarrollo;

Que, la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0020-2005-PI/TC, fundamentos jurídicos del 34 al 79, desarrolla, entre otros, los principios de unidad, taxatividad y residualidad, que vinculan la relación entre los distintos niveles de gobierno: nacional, regional y local. En consecuencia, los gobiernos regionales y locales vinculan su actuación a las políticas y planes nacionales, a su vez, el gobierno nacional asume las competencias que no hubieran sido atribuidas de manera expresa a los gobiernos regionales y locales;

Que, el Decreto Supremo N° 001-93-TR establece competencias y atribuciones administrativas de la Autoridad Administrativa de Trabajo Nacional y Regional; norma que se expidió antes de la entrada en vigencia del marco normativo que regula el proceso de descentralización;

Que, asimismo, la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dispone en su artículo 7, numeral 7.3, que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene por competencia

exclusiva el resolver en instancia de revisión los procedimientos y materias que se determinen por norma legal o reglamentaria;

Que, la mencionada Ley N° 29381 dispone en su artículo 8, numeral 8.2, literales a), b) y g) que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene como competencia compartida con los gobiernos regionales: i) la garantía y promoción del ejercicio de los derechos fundamentales en el ámbito laboral; ii) el establecimiento de normas, lineamientos, mecanismos y procedimientos que permitan la promoción del empleo y formación profesional; y, iii) el ejercicio de funciones ejecutoras en materia de trabajo y promoción del empleo en aquellos casos específicos de alcance nacional o supra regional;

Que, se requiere una norma reglamentaria que sustituya al Decreto Supremo N° 001-93-TR, adecuando la regulación al marco de la descentralización y las relaciones administrativas entre la Autoridad Administrativa de Trabajo Nacional y Regional;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, el numeral 3) del artículo 11 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, el artículo 11 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y los artículos 6 y 7 literal d) de su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2010-TR;

DECRETA:

**Artículo 1.- De la tramitación de las negociaciones colectivas y de los órganos competentes para atender los supuestos del artículo 68 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR**

En el trámite de las negociaciones colectivas, se observa lo siguiente:

- a) Las Zonas de Trabajo o Desconcentradas, cuando corresponda, reciben el pliego de reclamos y lo elevan a la Subdirección de Negociaciones Colectivas para su sustanciación, en un plazo de veinticuatro (24) horas.
- b) La Sub-Dirección de Negociaciones Colectivas es la instancia competente para tramitar el procedimiento de negociación colectiva hasta su culminación, con sujeción a las normas legales vigentes sobre la materia, procediendo igualmente a registrar los convenios colectivos celebrados.
- c) La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales, u órgano que haga sus veces, según sea el caso, absuelve en primera instancia los recursos administrativos que se planteen.

d) La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo resuelve, en condición de árbitro obligatorio, cuando se verifiquen los supuestos establecidos en el artículo 68 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, siempre que éstos sean de alcance regional o local. Esta actuación arbitral se sujeta a las directivas expedidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

- e) La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es competente para resolver en el caso de los supuestos regulados en el artículo 68 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, cuando éstos revistan alcance nacional o supra regional.

Se configura una huelga con efecto o alcance nacional o supra regional:

- e.i) Cuando la huelga se prolongue excesivamente y comprometa gravemente a una empresa o sector productivo, siempre que la huelga afecte el interés social o sus efectos sobre una empresa o cadena de producción de ámbito supra regional presenten una temporalidad irrazonable y desproporcionada en función de los objetivos perseguidos por quienes la ejerciten.
- e.ii) Cuando la huelga se prolongue excesivamente y derive en hechos de violencia.
- e.iii) Cuando la huelga se prolongue excesivamente y asuma características graves por su magnitud o consecuencias, las mismas que serán determinadas en cada caso concreto en función de criterios sociales, económicos y jurídicos.

**Artículo 2.- De las competencias territoriales de los gobiernos regionales**

La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, u órgano que haga sus veces en el Gobierno Regional correspondiente, resuelve en primera instancia los siguientes procedimientos, siempre que sean de alcance local o regional:

- a) La terminación de la relación de trabajo por causas objetivas;
- b) La suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor;
- c) La impugnación a la modificación colectiva de las jornadas, horarios de trabajo y turnos;
- d) La designación de delegados de los trabajadores;

- e) La inscripción en el registro sindical de sindicatos, federaciones y confederaciones;
- f) El inicio y trámite de la negociación colectiva; y,
- g) La declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga.

Corresponde a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo expedir la resolución de segunda instancia, relativa a los recursos administrativos planteados contra las resoluciones de primera instancia.

### **Artículo 3.- De las competencias territoriales del gobierno nacional**

La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resuelve en instancia única los supuestos que se detallan a continuación, siempre que éstos sean de alcance supra regional o nacional:

- a) La terminación de la relación de trabajo por causas objetivas;
- b) La suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor;
- c) La impugnación a la modificación colectiva de las jornadas, horarios de trabajo y turnos;
- d) El inicio y trámite de la negociación colectiva; y,
- e) La declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga.

A efectos del presente artículo, debe entenderse con carácter supra regional o nacional todo aquel supuesto que involucre a trabajadores de una empresa o sector productivo con centros de trabajo en más de una región.

En el caso de los incisos d) y e) también se adquiere carácter supra regional o nacional cuando la actividad económica desarrollada por la empresa o sector productivo tiene un efecto o impacto notorio en la economía de más de una región o a nivel nacional.

Son supuestos de esta causal, entre otros, las siguientes actividades o servicios:

- Transporte aéreo, servicios aeronáuticos y administración aeroportuaria.
- Carga y transporte acuático, administración portuaria y servicios portuarios.
- Producción y suministro inter-regional de energía eléctrica, gas y petróleo.

- Suministro supra-regional de agua.
- Los de naturaleza estratégica vinculados con la defensa o seguridad nacional.
- Las actividades que producen bienes o servicios determinantes para una cadena productiva de ámbito inter-regional o nacional.

### **Artículo 4.- Del recurso de revisión**

Contra lo resuelto en segunda instancia por las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo, acorde al artículo 2 del presente Decreto Supremo, procede la interposición del recurso de revisión, cuyo conocimiento es competencia de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En el caso del registro de organizaciones sindicales y de la designación de los delegados de los trabajadores, procede el recurso de revisión contra las resoluciones de segunda instancia regional que deniegan el registro.

Son requisitos para la procedencia de dicho recurso que el acto administrativo impugnado se sustente en una interpretación incorrecta de las fuentes del derecho, en especial, de la jurisprudencia establecida por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional, o haya incumplido las directivas o lineamientos de alcance nacional emitidos por las Direcciones Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o se haya apartado de los precedentes administrativos dictados por ellas.

La resolución de intervención, a la que se hace referencia en el literal d) del artículo 1 del presente Decreto Supremo, dictada al amparo del referido artículo 68 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, por el cual la autoridad administrativa de trabajo regional asume competencia de intervención, puede ser impugnada mediante recurso de revisión ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Las resoluciones emitidas por la instancia de revisión se publican en el Diario Oficial El Peruano y constituyen precedentes administrativos vinculantes para todas las instancias administrativas regionales.

### **Artículo 5.- De los plazos y demás normas procedimentales aplicables al recurso de revisión**

La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se sujeta a las reglas de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en la tramitación del recurso de revisión detallado en el

artículo 4, con excepción de los supuestos sobre declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga de alcance regional, el cual debe ser interpuesto dentro de los tres (03) días hábiles de expedida la resolución que declara la improcedencia o ilegalidad de la huelga, debiendo la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resolver dentro de tres (03) días hábiles siguientes a la interposición del recurso.

Corresponde a la Dirección General de Trabajo, en forma exclusiva como autoridad nacional, la determinación de los criterios interpretativos a que se refiere el artículo VI del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

#### **Artículo 6.- De la nulidad de los actos administrativos**

Son vicios del acto administrativo que causan su nulidad, los detallados en el artículo 10 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, entre ellos los que contradicen los precedentes administrativos de carácter vinculante dictados por las direcciones generales del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, al amparo del artículo VI del Título Preliminar del dispositivo legal antes mencionado, y aquellos que vulneran las reglas de competencia territorial de ámbito nacional.

#### **Artículo 7.- De la publicidad de las resoluciones administrativas**

Es deber de los directores de prevención y solución de conflictos, los directores subregionales, los directores regionales de trabajo y promoción del empleo, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y del despacho Viceministerial de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publicar en el portal web del gobierno regional o nacional, según corresponda, las resoluciones administrativas que pongan fin a la segunda instancia administrativa, dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a su expedición, de acuerdo a las siguientes materias:

- a) Las resoluciones referidas en el artículo 2 del presente Decreto Supremo; y,
- b) Las resoluciones del procedimiento administrativo sancionador de la inspección del trabajo relativas a:
  - b.1) Libertad de trabajo;
  - b.2) Trabajo infantil;
  - b.3) Igualdad y no discriminación;
  - b.4) Libertad sindical;

- b.5) Jornada de Trabajo y descansos remunerados;
- b.6) Primacía de la realidad;
- b.7) Contratación sujeta a modalidad y estabilidad en el trabajo; y,
- b.8) Seguridad y salud en el trabajo.

#### **Artículo 8.- Vigencia**

El presente Decreto Supremo entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

#### **Artículo 9.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**Primera.-** El incumplimiento del presente Decreto Supremo configura falta administrativa grave por parte de funcionarios de la Autoridad Administrativa de Trabajo regional y nacional.

La Dirección General de Trabajo supervisa el cumplimiento de las disposiciones de la presente norma, en caso verifique el incumplimiento por parte de la autoridad regional, elabora un informe que se remite para el inicio del procedimiento disciplinario correspondiente, sin perjuicio de su remisión a la oficina de control institucional. La autoridad regional inicia el procedimiento disciplinario dentro de los treinta (30) días hábiles de recibido el informe, bajo responsabilidad administrativa.

**Segunda.-** Facúltese al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a emitir las disposiciones complementarias del presente Decreto Supremo.

#### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

**Única.-** Deróguese el Decreto Supremo N° 001-93-TR, así como todas las normas que se opongan al presente dispositivo.

#### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA**

**Única.-** Los Gobiernos Regionales adecuarán sus Textos Únicos Ordenados de Procedimientos Administrativos (TUPA) a lo establecido en el presente Decreto Supremo, en un plazo no mayor de sesenta (60) días hábiles desde la entrada en vigencia del presente Decreto Supremo, bajo responsabilidad. Sin perjuicio de ello, los administrados podrán ejercer los derechos establecidos desde la entrada

en vigencia de la presente norma.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los treintiún días del mes de octubre del año dos mil doce.

**OLLANTA HUMALA TASSO**

Presidente Constitucional de la República

**JOSÉ ANDRÉS VILLENA PETROSINO**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**

Av. Salaverry N° 655 - Jesús María - Lima - Perú



CONSULTA GRATUITA

**0 800 1 6872**

[www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)

 /TrabajoParaTodos

 @MTPE\_Peru

 /TrabajoParaTodos1