

CALENDARIO LABORAL 2025

Calendario de Obligaciones Laborales 2025

ENERO						
L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8 ^A	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22 ^B	23	24	25
26	27	28	29	30	31 ^{CF}	

FEBRERO						
L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7 ^A	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21 ^B	22	23
24	25	26	27	28 ^C		

MARZO						
L	M	M	J	V	S	D
31 ^C					1	2
3	4	5	6	7 ^A	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21 ^B	22	23
24	25	26	27	28	29	30

ABRIL						
L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7 ^A	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22 ^B	23	24	25
26	27	28	29	30 ^C		

MAYO						
L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8 ^A	9	10	11
12	13	14	15 ^D	16	17	18
19	20	21	22 ^B	23	24	25
26	27	28	29	30 ^C	31	

JUNIO						
L	M	M	J	V	S	D
30 ^C						1
2	3	4	5	6 ^A	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20 ^B	21	22
23	24	25	26	27	28	29

JULIO						
L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7 ^A	8	9	10	11
12	13	14	15 ^E	16	17	18
19	20	21 ^B	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31 ^C	

AGOSTO						
L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8 ^A	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22 ^B	23	24
25	26	27	28	29 ^C	30	31

SETIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5 ^A	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19 ^B	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30 ^C					

OCTUBRE						
L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7 ^A	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22 ^B	23	24	25
26	27	28	29	30	31 ^C	

NOVIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7 ^A	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17 ^D	18	19	20	21 ^B	22	23
24	25	26	27	28 ^C	29	30

DICIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5 ^A	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15 ^E	16	17	18	19	20	21
22	23 ^B	24	25	26	27	28
29	30	31 ^C				

- (A) Pago y recaudación de aportes del Sistema Privado de Pensiones: último día de pago en efectivo o con cheque del mismo banco que recauda o cheque de gerencia de otro banco; último día para presentar declaración sin pago, (5 días hábiles).
- (B) Sistema Privado de Pensiones: último día para cancelar declaración sin pago (DSP) de aportes vencidos el mismo mes con intereses moratorios al 50%.
- (C) Revisar rol vacacional de los trabajadores para el siguiente mes (facultativo).
- (D) Último día para el pago de la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS), el cual se realiza dentro de los primeros 15 días de mayo y noviembre. Si el último día es inhábil, el depósito se efectúa el primer día hábil siguiente.
- (E) Último día para otorgar las Gratificaciones correspondientes a Julio (Fiestas Patrias) y Diciembre (Navidad), las cuales deberán realizarse hasta la quincena del respectivo mes.
- (F) Vence el plazo para comunicar puestos indispensables para el 2025.

JORNADA DE TRABAJO

Jornada Ordinaria de Trabajo

TUO-D. Leg. 854 - TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo

Art.1.- El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente el día domingo.
Art.2.- 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.

Trabajadores no comprendidos

TUO-D. Leg. 854 - TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo

Art.5.- No se encuentran comprendidos en la jornada máxima de los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.
D.S. 008-2002-TR - Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo
Art. 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 Competencia 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.

Remuneración por Descanso Semanal Ordinario

D. Leg. 713 - Consolidan legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada

Art.1.- El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente el día domingo.
Art. 3.- Los trabajadores que laboran 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%.
Art. 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.

Remuneración por Laborar Días Feriados

D. Leg. 713

Art. 8.- Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo.
Art. 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%.

Horas extras

Sobretiempo u horas extras

TUO-D. Leg. 854 - TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo

Art.9.- El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación.
Nadie puede ser obligado a trabajar horas extra, salvo en los casos justificados en que la labor resulta 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 (...).
No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aún cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que esta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado.
Art.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 trabajo en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes.
El sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecida. 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 Periodos equivalentes de descanso. El trabajo prestado en día de descanso semanal obligatorio o de feriado no laborable se regula por el Decreto Legislativo N° 713 o norma que lo sustituya.

Remuneración Mínima Vital

Las modificaciones de la Remuneración Mínima Vital (RMV) son las siguientes:

Dispositivo	R.M.V	Asig. Familiar	Mínimo Nocturno	Remuneraciones sectoriales	
				Mineros	Periodistas*
D.U. 012-2000	S/ 410.00	S/ 41.00	S/ 533.00	S/ 512.00	S/ 1,230.00
D.U. 022-2003	S/ 460.00	S/ 46.00	S/ 621.00	S/ 575.00	S/ 1,380.00
D.S. 016-2005	S/ 500.00	S/ 50.00	S/ 675.00	S/ 625.00	S/ 1,500.00
D.S. 022-2007-TR	S/ 550.00	S/ 55.00	S/ 742.50	S/ 687.50	S/ 1,650.00
D.S. 011-2010-TR	S/ 600.00	S/ 60.00	S/ 810.00	S/ 750.00	S/ 1,800.00
D.S. 011-2011-TR	S/ 675.00	S/ 67.50	S/ 911.25	S/ 843.75	S/ 2,025.00
D.S. 7-2012-TR (A partir del 01.06.2012)	S/ 750.00	S/ 75.00	S/ 1,012.50	S/ 937.50	S/ 2,250.00
D.S. 004-2018-TR	S/ 930.00	S/ 93.00	S/ 1,255.50	S/ 1,162.50	S/ 2,790.00
D.S. 003-2022-TR	S/ 1,025.00	S/ 102.50	S/ 1,383.75	S/ 1,281.25	S/ 3,075
D.S. 006-2024-TR	S/ 1,130.00	S/ 113.00	S/ 1,525.50	S/ 1,412.50	S/ 3,390.00

* Ley 25101: El sueldo mínimo del periodista profesional colegiado que ejerce sus actividades en empresas de comunicación masiva, de más de 25 trabajadores en total, incluidos los contratados, eventuales y de servicios, como diarios de circulación nacional, radiodifusoras de ámbito nacional y televisoras del sector privado, no podrá ser menor de tres ingresos mínimos legales o su equivalencia remunerativa, fijados para Lima Metropolitana. La percepción de dicha remuneración aplica a aquellos periodistas que cumplan con la jornada ordinaria prevista en la Ley 24724 (no mayor de cinco días ni mayor de cuarenta horas a la semana) y exige que el periodista profesional tenga más de 5 años de experiencia profesional.

Vacaciones

D. Leg. 713

Art. 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días (30) calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento de 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 periodo.
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 periodo.
c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en solo 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 periodo.
Por acuerdo escrito entre las partes, pueden adelantarse días de descanso a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro conforme a lo previsto en el presente artículo.

Art.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.
Art.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 análogamente los criterios establecidos para la misma.
Art. 17.- El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el disfrute del periodo vacacional puede ser fraccionado de la siguiente manera: i) quince días calendario, los cuales pueden gozarse en periodos de siete y ocho días ininterumpidos; y, ii) el resto del periodo 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.

D. S. 012-92-TR - Reglamento del D. Leg. 713

Art.11.- Tiene derecho a descanso vacacional, el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (4) horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord previsto en el artículo 10 del Decreto Legislativo.
Art.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.
Trabajadores sujetos a contratos de trabajo a tiempo parcial:
- El Convenio N° 52 de la Organización Internacional del Trabajo- OIT establece que "toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos".
- En aplicación de dicho Convenio de la OIT, mediante la Resolución N° 826-2023-Sunafil/TFL Primera Sala, emitida por la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral se ha establecido como criterio jurisprudencial administrativo que los trabajadores a tiempo parcial (part time) deben gozar de vacaciones por, al menos, seis días laborables en el año.
El Tribunal de Fiscalización Laboral ha establecido que el descanso vacacional no otorgado de manera oportuna es una infracción insubsanable. Es decir, puede generar la imposición de una multa al empleador, pese a que el trabajador haya sido indemnizado conforme a ley (Resolución 830-2023-Sunafil/TFL-Primera Sala).

Conceptos No Remunerativos

TUO-D. Leg. 728

Art.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.

TUO-D. Leg. 728

Art.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 resolución de pliego;
b) Cualquier forma de participación en las utilidades de las empresas;
c) El costo o valor de las condiciones 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 razonable cubra el respectivo traslado. Se incluyen 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, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada;
g) La asignación o bonificación cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquellas 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 razonablemente 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, o cuando se derive de mandato legal;
k) El refrigerio no constituye alimentación principal.
Art. 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 derive de mandato legal.

Tercerización

LEY 29245

Art. 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.
Art. 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.
Art. 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 dichos 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.
Art. 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.
Art. 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 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.
(* Mediante Resolución N° 270-2023, publicada el 22 de julio de 2023, la Comisión de Eliminación de Barreras Burocráticas del Indecopi ha declarado como barreras burocráticas ilegales y dispuso la aplicación con efectos generales de la prohibición de tercerizar actividades que forman parte del núcleo del negocio de una empresa; y, la exigencia de considerar como desnaturalización de la tercerización cuando el desplazamiento de trabajadores tercerizados se realiza para actividades que forman parte del núcleo del negocio.

T - REGISTRO Y PLAME

D.S. N°15-2010-TR, que modifica el D.S. N° 18-2007-TR

Artículo 1
“(…)”
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 derecho habientes. 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.

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 derecho habientes, de acuerdo a los siguientes plazos:

- 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.
- Pensionista: el primer día hábil del mes siguiente a aquel en que se produjo el devengo de la primera pensión.
- 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, resp ecto 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 (5) días hábiles de haber ocurrido el suceso o el cambio 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:

- Alta en el Registro: el día hábil siguiente del inicio de la prestación de servicios.
- Modificación o actualización de datos: dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la fecha en que se produjo la modificación o actualización.
- Baja en el Registro: solo en aquellos casos que sea solicitado, ésta se deberá entregar dentro de los dos (2) 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 esta determine, la actualización total de sus datos y condición de empleador, así como de 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:

- 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.
- 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.
- Tratándose de los derechohabientes, se procederá a la baja de oficio cuando se produzca alguna de las siguientes situaciones:
 - Cuando el hijo menor de edad, adquiera la mayoría de edad y no se hubiera comunicado el vínculo como hijo mayor de edad incapacitado.
 - Cuando culmine el período de gestación, en el caso de la gestante.
 - Cuando el derechohabiente adquiera la condición de asegurado regular de ESSALUD.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Ley 29981- Ley que crea la SUNAFIL

Art. 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.

Art. 3.- Ámbito de Competencia

La Sunafil desarrolla y ejecuta todas las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley 28806, 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 desarrollan y ejecutan, dentro de su respectivo ámbito territorial, todas las funciones y competencias señaladas en el artículo 3 de la Ley 28806, con relación a las microempresas, sean formales o no y de acuerdo a como lo define el reglamento, en concordancia con las políticas y planes sectoriales, así como con las normas que emita el ente rector del sistema funcional.

Art. 4.- Funciones generales de la Sunafil

La Sunafil tiene las siguientes funciones:

- Supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.
- 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.
- 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.
- Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia.
- 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.
- Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia.
- Ejercer la facultad de ejecución coactiva, respecto de las sanciones impuestas en el ejercicio de sus competencias.
- 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.
- Suscribir convenios de gestión con los gobiernos regionales en materia de su competencia.
- 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.

Art. 5.- Sanciones que impone la Superintendencia

Por aplicación de la norma vigente, la Sunafil impone las sanciones establecidas en materia sociolaboral, así como las normas específicas cuya fiscalización le corresponde.

Art. 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.

Decreto de Urgencia 044-2019: modificado diversos artículos de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 5.- Facultades inspectivas

En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para:

- Entrar libremente a cualquier hora del día o de la noche, y sin previo aviso, en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. Si el centro laboral sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial. Al efectuar una visita de inspección, deberán comunicar su presencia al sujeto inspeccionado o a su representante, así como al trabajador, al representante de los trabajadores o de la organización sindical, a menos que consideren que dicha comunicación puede perjudicar la eficacia de sus funciones, identificándose con la credencial que a tales efectos se expide.
- 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.
- Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente y, en particular, para:
 - Requerir información, solo o ante testigos, al sujeto inspeccionado o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, así como a exigir la identificación, 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 carecerían de libertad para exponer sus quejas, los inspectores los entrevistarán a solas sin la presencia de los empleadores o de otros representantes, o de otros representantes, o de otros representantes, o de otros representantes.
- 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.
- 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.
- 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.
- Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función inspectiva.
- Adoptar, en su caso, una vez finalizadas las diligencias inspectivas, cualesquiera de las siguientes medidas:
 - Aconsejar y recomendar la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas sociolaborales.
 - 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.
 - 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 lo requiriere.
 - 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.
 - Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción a la labor inspectiva.
 - Ordenar el cierre temporal del área de una unidad económica o una unidad económica, la paralización y/o la prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo.
 - 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.
 - 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.
 - Cuantas otras medidas se deriven de la legislación vigente.

Artículo 15.- Cierre temporal del área de una unidad económica o una unidad económica, paralización y/o prohibición inmediata 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 pueden ordenar la inmediata paralización o la prohibición de los trabajos o tareas.

En caso se haya producido el accidente mortal de algún trabajador en el centro de trabajo, el inspector encargado de las actuaciones inspectivas puede ordenar inmediatamente el cierre temporal del área de una unidad económica o una unidad económica, por el plazo máximo de duración de las actuaciones inspectivas, conforme a los requisitos y procedimientos que se establezcan reglamentariamente.

Las órdenes de cierre temporal del área de una unidad económica o una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos son inmediatamente ejecutadas y se formalizarán en un acta de cierre temporal del área de una unidad económica o una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos o por cualquier otro medio escrito fehaciente, con notificación inmediata al sujeto responsable.

El cierre temporal del área de una unidad económica o una unidad económica y la paralización o prohibición de trabajos se entiende, en cualquier caso, sin perjuicio del pago de las remuneraciones y beneficios sociales que corresponden a los trabajadores durante los días de aplicación de la medida, y del cómputo de dichos días como efectivamente laborados para todos los efectos legales que correspondan.

Durante el período de cierre temporal, paralización o prohibición de trabajos, el empleador no se encuentra facultado a otorgar vacaciones a los trabajadores.

Sin perjuicio de que se disponga el cierre temporal del área de una unidad económica o una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos, el inspector encargado de las actuaciones inspectivas se encuentra obligado a dar aviso a la Autoridad Inspectiva de Trabajo sobre otros establecimientos a cargo del sujeto inspeccionado en los cuales podrían existir graves y similares riesgos a la seguridad y salud de los trabajadores para que se disponga, inmediatamente, la fiscalización correspondiente.

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 por parte 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:

- 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 actuante de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestarle el apoyo necesario. Constituye acta de obstrucción, obstaculizar las investigaciones del inspector y obstaculizar o impedir la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical.
- El abandono de la diligencia inspectiva, que se produce cuando alguna de las partes, luego de iniciada ésta, deja el lugar de la diligencia.
- La inasistencia a la diligencia, cuando las partes hayan sido debidamente citadas, por el inspector del Trabajo o la Autoridad Administrativa de Trabajo y éstas no comparecen.

Artículo 38.- Tipos de sanciones y criterios de graduación de las sanciones

Las infracciones son sancionadas administrativamente con multas administrativas y el cierre temporal, de conformidad con lo previsto en el artículo 39-A de la presente ley.

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 gradúan atendiendo a los siguientes criterios generales:

- Gravedad de la falta cometida.
- Número de trabajadores afectados.
- Tipo de empresa.

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:

- Doscientas unidades impositivas tributarias (UIT), en caso de infracciones muy graves.
- Cien unidades impositivas tributarias (UIT), en caso de infracciones graves.
- 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.

El incumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo imputable al empleador que produce la muerte como resultado de un accidente de trabajo; así como, la obstrucción a la labor de la Inspección de Trabajo para su investigación, se sancionan con multa administrativa y el cierre temporal del área de la unidad económica o de la unidad económica a cargo del sujeto inspeccionado.

Sin perjuicio de la sanción administrativa, los casos de incumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo imputables al empleador, que resulten en un accidente mortal, determinados en una resolución administrativa, son puestos en conocimiento del Ministerio Público por la Autoridad Inspectiva de Trabajo en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles.

Artículo 39-A.- Sanción de cierre temporal del área de una unidad económica o una unidad económica

La sanción de cierre temporal comprende el área de la unidad económica o la unidad económica en la que se produjo la infracción en materia de seguridad y salud en el trabajo y tiene una duración que no supera los treinta (30) días calendarios.

Esta sanción no libera al sujeto inspeccionado del pago de las remuneraciones y beneficios sociales que corresponden a sus trabajadores durante los días de aplicación de la sanción, ni de computar dichos días como efectivamente laborados para todos los efectos legales que correspondan.

Durante el cierre temporal por sanción, el empleador no se encuentra facultado a otorgar vacaciones a los trabajadores.

Artículo 40.- Reducción de la multa y reiterancia

Las sanciones previstas en esta Ley se reducen en los siguientes casos:

- Al treinta por ciento (30%) de la multa originalmente propuesta o impuesta cuando se acredite la subsanación de infracciones detectadas, desde la notificación del acta de infracción y hasta antes del plazo de vencimiento para interponer el recurso de apelación.
- Al cincuenta por ciento (50%) de la suma originalmente impuesta cuando, resuelto el recurso de apelación interpuesto por el sancionado, éste acredite 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 en cada tipo de infracción.

El empleador afectado que demuestre ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo haber implementado medidas de mejora para el cumplimiento de la normativa vulnerada en seguridad y salud del trabajo, puede solicitar la reducción del plazo de la sanción de cierre temporal hasta quince (15) días calendario.

Decreto Supremo 19-2006-TR

-D.S. 014-2019-MIMP (se incorporó infracciones laborales relacionadas con la prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral)

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

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

Modifíquese el numeral 23.1.0 del artículo 23; el numeral 24.2 del artículo 24; y los numerales 25.15, 25.24, 25.25, 25.26 del 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 23.- Infracciones leves en materia de relaciones laborales

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

- 23.10 No cumplir con la obligación de comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la recepción de una queja o la toma de conocimiento de hechos vinculados a un caso de hostigamiento sexual o la decisión o resultado del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, de acuerdo a lo previsto en los numerales 29.3 y 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual."

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

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

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 MTFPE.

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 aquel 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 de vencidos 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 aquel 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:

- Si la declaración original se presentó utilizando el PLAME, la declaración sustitutoria o rectificatoria debe efectuarse a través de dicho medio.
- Se ingresan nuevamente todos los datos del concepto cuya declaración se sustituye o rectifica, inclusive aquella información que no se desea rectificar o sustituir.

D.S. N° 8-2011-TR - Aprueban normas de adecuación al T-Registro y PLAME

a) Infracciones muy graves:

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 (artículo 25.20 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR).

b) Infracciones graves:

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 24.2 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR).

c) Infracciones leves:

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 (artículo 23.3 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR)

(.)

24.22 No adoptar las medidas previstas en el artículo 11 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual."

*Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

(.)

25.15 No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del/de la trabajador/a o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

(.)

25.24 No iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el numeral 29.1 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

25.25 No otorgar u otorgar de forma inoportuna las medidas de protección previstas en el numeral 29.2 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, así como el incumplimiento de la obligación prevista en el numeral 17.1 del artículo 17 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

25.26. No cumplir con la obligación de emitir una decisión, que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el numeral 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual."

-D.S. 002-2023-TR (se incorporan infracciones laborales vinculadas al teletrabajo)

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

PRIMERA.- Modificación de los numerales 24.16, 24.17 y 24.19 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR

Modificar los numerales 24.16, 24.17 y 24.19 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, cuyo texto queda redactado de la siguiente manera:

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

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

[.]

24.16 Aplicar el cambio de modalidad del/de la trabajador/a convencional a la de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento, exceptuándose aquellos cambios unilaterales realizados en uso de su facultad de directriz prevista en el numeral 9.4 del artículo 9 y las situaciones especiales establecidas en el artículo 17 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo.

24.17 Aplicar la reversión o el cambio de modalidad de la prestación del servicio sin cumplir con los requisitos establecidos por ley.

[.]

24.19 No cumplir con el pago oportuno de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el/la teletrabajador/a en los casos que corresponda.

[.]

SEGUNDA.- Incorporación de los numerales 23.12 y 23.13 al artículo 23; los numerales 24.27, 24.28, 24.29, 24.30 y 24.31 al artículo 24; y los numerales 25.29 y 25.30 al artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR

Incorporar los numerales 23.12 y 23.13 al artículo 23; los numerales 24.27, 24.28, 24.29, 24.30 y 24.31 al artículo 24; y los numerales 25.29 y 25.30 al artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, cuyo texto queda redactado de la siguiente manera:

*Artículo 23.- Infracciones leves en materia de relaciones laborales

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

[.]

23.12 Impedir la concurrencia del/de la teletrabajador/a en las instalaciones del centro de trabajo para la realización de las actividades previstas en el artículo 13 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo.

23.13 No consignar los datos mínimos requeridos en el contrato de trabajo o en el acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores, de conformidad al artículo 12 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo.

Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

[.]

24.27 No cumplir con las obligaciones referidas a la provisión y mantenimiento de equipos, el servicio de acceso a internet u otra condición de trabajo necesaria para el desempeño laboral del/de la teletrabajador/a.

24.28 No cumplir con otorgar al/a la teletrabajador/a los mismos beneficios y/o derechos regulados por ley, reglamento, convenio colectivo o cualquier otra norma que hayan sido establecidos para los/las trabajadores/as que laboren bajo la modalidad presencial, con excepción de aquellas obligaciones meramente formales o documentales tipificadas como infracción leve.

24.29 Afectar la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración, los beneficios obtenidos por convenio colectivo o los adoptados en conciliación o mediación, y demás condiciones laborales establecidas con anterioridad, con el cambio de modalidad de la prestación de labores.

24.30 Impedir que el/la teletrabajador/a decida libremente el lugar o lugares donde realice el teletrabajo, salvo que el lugar o lugares no cuenten con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias, o que represente un riesgo para la salud y seguridad del/de la teletrabajador/a.

24.31 Sustentar la denegatoria sin realizar una evaluación objetiva o no sustentar las razones que justifiquen la denegatoria o la solicitud del trabajador de cambio de modalidad de la prestación del servicio, de conformidad a lo previsto en el numeral 8.3 del artículo 8 y en el numeral 9.3 del artículo 9 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, respectivamente.

Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

[.]

25.29 No respetar la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del ámbito personal y/o familiar del/de la teletrabajador/a, sin su consentimiento, con las excepciones previstas por la normativa vigente.

25.30 No respetar el derecho del/ de la teletrabajador/a a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo."

Artículo 30.- Modifíquese el artículo 172; el numeral 33.2 del artículo 33; los numerales 48.1, 48.1.A y 48.1.B del artículo 48.2, y el artículo 49 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo No 012-2013 TR, los cuales quedan redactados de la siguiente forma:

*Artículo 172.- Finalización de las actuaciones inspectivas

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.

48.3 La sanción de cierre temporal se dicta por un periodo máximo de treinta (30) días calendario. Esta sanción se gradúa atendiendo a los siguientes criterios:

(i) La persistencia del riesgo en materia de seguridad y salud en el trabajo asociado a los incumplimientos considerados como causas del accidente mortal;

(ii) La reincidencia evaluada en un plazo menor o igual a un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la infracción;

(iii) La reiterancia evaluada en un plazo menor o igual a tres (3) años desde que quedó firme la resolución que sancionó la infracción;

(iv) El tipo de empresa;

(v) El número de infracciones asociadas a las causas del accidente que dan origen a la sanción; y,

(vi) La conducta negligente del trabajador.

48.4 El sujeto inspeccionado que acredite ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo haber implementado medidas que superan lo mínimo exigido por ley en materia de seguridad y salud en el trabajo, puede solicitar la reducción de la sanción de cierre temporal por un plazo no mayor que quince (15) días calendario. La Autoridad Inspectiva de Trabajo evalúa previamente dicha solicitud."

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 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 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.

Artículo 52.- Sanción

Artículo 53.- Sanción

Artículo 54.- Sanción

Artículo 55.- Sanción

Artículo 56.- Sanción

Artículo 57.- Sanción

Artículo 58.- Sanción

Artículo 59.- Sanción

Artículo 60.- Sanción

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA ÚNICA

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.

e) 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.

Artículo 61.- Sanción

Artículo 62.- Sanción

Artículo 63.- Sanción

Artículo 64.- Sanción

Artículo 65.- Sanción

Artículo 66.- Sanción

Artículo 67.- Sanción

Artículo 68.- Sanción

Artículo 69.- Sanción

Artículo 70.- Sanción

Seguridad y Salud en el Trabajo

Ley 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

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 él, conforme a las normas vigentes.

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 pueden 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.

En el caso de declaración de emergencia sanitaria, el empleador ejerce la vigilancia epidemiológica e inteligencia sanitaria respecto de sus trabajadores con el objetivo de controlar la propagación de las enfermedades transmisibles, realizando las pruebas de tamizaje necesarias al personal a su cargo, las mismas que deben estar debidamente acreditadas por la Autoridad Nacional de Salud, sin que ello genere un costo o retención salarial de ningún tipo al personal a su cargo.

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, sustituirlos 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 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.