CALENDARIO LABORAL 2018

Payet, Rey, Cauvi, Pérez, Mur.

AFP Integra
Una empresa sura

Calendario de Obligaciones Laborales 2018

ENERO

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

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[CF]				

MARZO

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]	29	30	31	

ABRIL

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

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	31[C]			

JUNIO

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[I]	26	27	28[C]	29	30	

JULIO

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

AGOSTO

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	29[C]	30	31[H]		

SETIEMBRE

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]	29	30

OCTUBRE

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	20	21
22[B]	23	24	25	26	27	28
29	30	31[C]				

NOVIEMBRE

L	M	M	J	V	S	D
			1	2[H]	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]		

DICIEMBRE

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

(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), dentro de los primeros quince días naturales de los meses de mayo y noviembre.
(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) Otorgamiento a los trabajadores del Comprobante de Retenciones por Aportes al Sistema de Pensiones.
(G) Días no laborables para Lima y Callao para el Sector Público y Privado.
(H) Días no laborables compensables a nivel nacional para el Sector Público. Los empleadores del Sector Privado pueden acogerse facultativamente.
(I) Vence el plazo para que las empresas implementen cuadros de categorías y funciones, de conformidad con la Ley N° 30709.

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.- 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 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 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.

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 en 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 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 (...).
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 ésta ha sido otorgada tácticamente, 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 trabajador 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 Períodos 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.

Vacaciones

D. Leg. 713
Art. 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 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 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.
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 analógicamente los criterios establecidos para la misma.

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.-La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso. (...) La remuneración vacacional debe figurar en la planilla del mes al que corresponda el descanso.

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/ 512.50	S/ 1,230
D.U. 022-2003	S/ 460.00	S/ 46.00	S/ 621.00	S/ 575.00	S/ 1,380
D.S. 016-2005	S/ 500.00	S/ 50.00	S/ 675.00	S/ 625.00	S/ 1,500
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	S/ 750.00	S/ 75.00	S/ 1,012.50	S/ 937.50	S/ 2,250.00
D.S. 5-2016-TR	S/ 850.00	S/ 85.00	S/ 1,147.50	S/ 1,062.50	S/ 2,550.00
D.S. 4-2018-TR (A partir del 1.4.2018)	S/ 930.00	S/ 93.00	S/ 1,255.50	S/ 1,162.50	S/ 2,790.00

* 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.

Gratificaciones

Ley 27735 – Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad
Art.1.- Objeto y campo de aplicación
La presente Ley estable 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.
Art. 2.- Monto de Gratificaciones
El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad que corresponda 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 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 Nº 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicio.
Art. 5.- Oportunidad de Pago
Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso.

Ley 30334 – Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015
Art. 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.
Art. 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.

D.S. 12-2016-TR – Precisan las disposiciones de la Ley 30334
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.

Remuneraciones

TUO D. Leg. 728 - TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
Art. 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 del cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

Conceptos excluidos

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 Nº 650.

TUO – D. Leg. 650 – TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios
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 medición, 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 empresa;
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 Nº 29245 – Ley que regula los servicios de tercerización
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. 3º.- 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 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.

Intermediación

Ley Nº 27626 – Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores
Art. 2.- Campo de aplicación
La intermediación laboral solo 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.
Art. 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 solo 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.
Art. 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.
Art. 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.

SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES

Reforma del Sistema Privado de Pensiones - Afiliación

Ley 29903 – Ley de reforma del Sistema Privado de Pensiones
"Artículo 4.- La incorporación al SPP se efectúa a través de la afiliación a una AFP, bajo los procedimientos de afiliación previstos en la ley. Tal incorporación es voluntaria para todos los trabajadores dependientes o independientes. Las personas que no tengan la condición de trabajadores dependientes o independientes pueden afiliarse voluntariamente a la AFP que elijan, en calidad de afiliados potestativos."
Sin perjuicio de su condición laboral, los socios trabajadores de las cooperativas de trabajadores, son considerados como trabajadores dependientes para efectos del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, el Sistema Nacional de Pensiones a que se refiere el Decreto Ley Nº 19990 y el Régimen de Prestaciones de Salud a que se refiere el Decreto Ley Nº 22482.
"Artículo 6.- El trabajador que se incorpora al SPP es afiliado a la AFP que ofrezca la menor comisión por administración de que trata el inciso d) del artículo 24, según el procedimiento de licitación previsto en el artículo 7-A, o en su defecto, es afiliado en las condiciones que señala el artículo 7-D o la vigésimo primera disposición final y transitoria, salvo el caso señalado en el artículo 33. (...)
El afiliado en una AFP que no es la adjudicataria puede cambiar de AFP en el momento que así lo decida, salvo lo señalado en la vigésimo primera disposición final y transitoria; el afiliado a una AFP que obtenga la adjudicación del servicio de administración de las cuentas individuales de capitalización, sólo podrá cambiar de AFP, en cualquiera de las siguientes situaciones:
a) Si se afilió con anterioridad a la fecha de inicio del período de licitación a que se refiere el primer párrafo del artículo 7-A, salvo lo señalado en la vigésimo primera disposición final y transitoria; o,
b) Si cumplió el período de permanencia a que se refiere el segundo párrafo del artículo 7-A.
Para efecto de lo dispuesto en el párrafo anterior, el afiliado presenta ante la AFP a la que desea trasladarse, la solicitud correspondiente. La Superintendencia establecerá las disposiciones reglamentarias sobre la materia.
El empleador que contrate en calidad de independiente a quien, por la naturaleza de los servicios prestados, tiene la calidad de trabajador dependiente, será responsable de regularizar todos los aportes al SPP devengados en el correspondiente período, incluidos los intereses por mora. Esta obligación existe sin menoscabo de las sanciones que aplique el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en función de las normas laborales pertinentes.
"Artículo 24.- Las AFP perciben por la prestación de todos sus servicios una retribución establecida libremente, de acuerdo al siguiente detalle:
a) Por el aporte obligatorio a que se hace referencia en el inciso a) del artículo 30 de la presente Ley, una comisión porcentual calculada sobre la remuneración asegurable del afiliado. La retribución debe ser aplicada por la AFP por igual a todos sus afiliados. Sin embargo, cada AFP podrá ofrecer planes de descuento en las retribuciones de los afiliados en función al tiempo de permanencia o regularidad de cotización en la AFP. La Superintendencia dictará las normas reglamentarias sobre la materia.
b) Por los aportes voluntarios, una comisión porcentual calculada sobre los referidos aportes voluntarios, en el caso de retiro de los mismos;
c) Literal derogado
d) Solo para el caso de los nuevos afiliados de la AFP adjudicataria de la licitación a que se refiere el artículo 7-A, se aplicará:
Por la administración de los aportes obligatorios a que se hace referencia en el inciso a) del artículo 30, una comisión integrada por dos componentes: una comisión porcentual calculada sobre la remuneración asegurable del afiliado (comisión sobre el flujo) más una comisión sobre el saldo del Fondo de Pensiones administrado por los nuevos aportes que se generen a partir de la entrada en vigencia de la primera licitación de que trata el artículo 7-A (comisión sobre el saldo). Si el afiliado no obtiene una remuneración asegurable o ingreso no se le aplicará el cobro de la comisión sobre el flujo.
La Superintendencia, con opinión previa del Ministerio de Economía y Finanzas, establecerá las condiciones para la aplicación de la comisión sobre el flujo por un plazo determinado, sobre la base de una trayectoria decreciente en el tiempo. La comisión sobre el saldo por los nuevos aportes será fijada libremente por las AFP. Una vez agotado el plazo a que hace referencia el presente artículo, solo se aplicará la comisión sobre el saldo.
La Superintendencia establecerá la metodología y periodicidad para que las AFP de manera obligatoria, publiquen la comisión equivalente por flujo, durante el período del cobro de las comisiones a que se refiere el párrafo anterior.
La retribución, en sus dos componentes, debe ser aplicada por la AFP por igual a todos sus afiliados. Sin embargo, cada AFP podrá ofrecer planes de descuento en las retribuciones de los afiliados en función al tiempo de permanencia o regularidad de cotización en la AFP.
Para los afiliados existentes, resultará de aplicación una comisión mixta respecto de sus nuevos aportes, salvo que manifiesten su decisión de permanecer bajo una comisión por flujo, en los plazos y medios que establezca la Superintendencia. (...)"
"Artículo 30.- Los aportes de los trabajadores dependientes pueden ser obligatorios o voluntarios. Los aportes obligatorios están constituidos por:
a) El 10% (diez por ciento) de la remuneración asegurable destinado a la Cuenta Individual de Capitalización.
b) Un porcentaje de la remuneración asegurable destinado a financiar las prestaciones de invalidez, sobrevivencia y un monto destinado a financiar la prestación de gastos de sepelio.
c) Los montos y/o porcentajes que cobren las AFP por los conceptos establecidos en los literales a) o d) del artículo 24 de la presente Ley, aplicables sobre la remuneración asegurable.
Cuando las AFP cobren la comisión por retribución sobre la remuneración asegurable deberán realizar una provisión correspondiente a la retribución por la administración de los nuevos aportes, de acuerdo a las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) 18. Por normas reglamentarias de la Superintendencia, con opinión previa del Ministerio de Economía y Finanzas, se establecerán las condiciones de implementación gradual de la NIC 18.
Los afiliados al SPP se encuentran facultados a efectuar aportes voluntarios con fin previsional, los que tienen la condición de inembargables y están sujetos a retiros al final de la etapa laboral activa del trabajador.
Asimismo, podrán efectuar aportes voluntarios sin fin previsional, los que podrán ser convertidos en aportes voluntarios con fin previsional, los afiliados que registren un mínimo de cinco años de incorporados al Sistema Privado de Pensiones. La Superintendencia determinará las normas complementarias sobre la materia.
Entiéndase por remuneración asegurable el total de los ingresos provenientes del trabajo personal del afiliado, percibidas en dinero, cualquiera que sea la categoría de renta a que deban atribuirse de acuerdo a las normas tributarias sobre renta.
Los subsidios de carácter temporal que perciba el trabajador, cualquiera sea su naturaleza, se encuentran afectos a los aportes al Sistema Privado de Pensiones."
Artículo 30-A.- La tasa de aporte obligatorio al fondo deberá ser aquella que provea en términos promedio, una adecuada tasa de reemplazo a los afiliados, tomando en consideración indicadores de esperanza de vida, rentabilidad de largo plazo de los fondos de pensiones y de densidad de aportes o contribuciones de los trabajadores.
Cualquier modificación que se proponga en la referida tasa de aporte obligatorio al fondo de pensiones requerirá de una modificación por ley que deberá contar con la opinión previa del Ministerio de Economía y Finanzas y la Superintendencia. Asimismo, este organismo de control y supervisión deberá encargar por concurso público a una entidad de reconocido prestigio, la revisión y evaluación de la viabilidad de la tasa de aporte obligatorio al fondo de pensiones en función a los criterios definidos en el presente artículo, proponiendo las modificaciones que correspondan a las instancias legislativas, de ser el caso. Dicha revisión deberá hacerse en forma periódica, cada siete (7) años como un plazo máximo."
Artículo 4.- Incorpórese el inciso f.2) del numeral 1 del artículo 3 y sustitúyase el artículo 35 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, por los textos siguientes:
"Artículo 3.- Funciones de la Inspección del Trabajo
(...)
1. De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden socio-laboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales:
(...)
f.2) Normas referidas al Sistema Privado de Pensiones
(...)
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 Decreto Supremo 054-97-EF, 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.

D.S. 004-98-EF – Reglamento del TUO de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones
Art. 40.- Obligación de informar
Las AFP deben proporcionar a los trabajadores, en el momento que soliciten su afiliación, el formato de contrato de afiliación, así como los documentos que contengan una debida explicación del SPP que incluya los principales derechos y obligaciones de las partes, así como las características esenciales respecto de cada uno de los Fondos que administre la AFP.
Art.45.- Cambio de empleo
En los casos de cambio de empleo, el trabajador debe informar al nuevo empleador, en un plazo que no puede exceder de diez (10) días de iniciada la relación laboral, cual es la AFP en la que se encuentra afiliado.
Cuando un trabajador no afiliado al Sistema Privado de Pensiones ingrese a laborar a un centro de trabajo, el empleador deberá obligatoriamente afiliarlo a la AFP que el trabajador elija, salvo que, expresamente y por escrito, en un plazo improrrogable de diez (10) días naturales, manifieste su deseo de permanecer o incorporarse al SNP. Para tal efecto, el empleador requerirá por escrito al trabajador, dentro del indicado plazo, para que este elija la AFP o que manifieste su deseo de permanecer o incorporarse al SNP. En el caso de incorporación al SPP, la elección efectuada por el trabajador se formalizará mediante la suscripción, por su parte, del respectivo contrato de afiliación.
La superintendencia podrá establecer mecanismos de consulta, debidamente consignados en el respectivo texto Único de procedimientos administrativos, dirigidos a brindar a los empleadores información respecto a la condición de afiliado y la AFP en la que se encuentra inscrito un trabajador.
Es responsabilidad del empleador informar a la AFP correspondiente el cese o retiro del trabajo de acuerdo a las normas que sobre el particular establezca a la superintendencia.
Art. 48.- Pago de aportes. El pago de los aportes obligatorios y voluntarios de los trabajadores dependientes a la respectiva AFP se efectúa directamente por el empleador por cuenta del trabajador.
Para fines de los aportes voluntarios, el trabajador debe remitir una carta de instrucción a su empleador, autorizando las respectivas retenciones o, en su caso, efectuar los mismos directamente a la AFP.
Art.49.-Responsabilidad del empleador. El pago de los aportes debe ser efectuado por el empleador dentro de los cinco (5) primeros días del mes siguiente que fueron devengados. La demora en efectuar dicho pago da lugar a intereses moratorios, según lo establezca la Superintendencia, sin perjuicio de las acciones penales que correspondan.
La responsabilidad del empleador a que se hace referencia en el último párrafo del Artículo 6 de la Ley se hará efectiva siempre que el trabajador se encuentre afiliado al SPP y exista previamente un pronunciamiento definitivo de la autoridad competente. Igual principio resultará de aplicación para aquellos casos de empleadores que abonen total o parcialmente remuneraciones fuera de planilla.

Aportes al Fondo

Resolución SBS Nº 8611-2011
Se aprueba el Portal de Recaudación que, bajo la denominación "AFPnet" (www.afpnet.com.pe) utilizarán las AFP para efectos de la declaración y pago de los aportes provisionales por parte de los empleadores que cuenten con trabajadores afiliados al Sistema Privado de Pensiones.
El mencionado portal comprende la declaración y pago de (i) los aportes obligatorios y (ii) los aportes voluntarios del empleador, tengan o no fines previsionales.
Los empleadores que, a la fecha de elaboración de la planilla de aportes cuenten con cinco (5) o más trabajadores afiliados al Sistema Privado de Pensiones, deberán utilizar el Portal de Recaudación "AFPnet" para efectuar la declaración y pago de aportes a las AFP.

Retiro de Fondos previsionales

Ley 30425 – Ley que modifica el TUO de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones
Artículo 2.- Incorporación de la Vigésimo Cuarta Disposición Final y Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por el Decreto Supremo 054-97-EF
"Opciones del afiliado
VIGÉSIMO CUARTA.- El afiliado a partir de los 65 años de edad podrá elegir entre percibir la pensión que le corresponda en cualquier modalidad de retiro, o solicitar a la AFP la entrega hasta el 95.5% del total del fondo disponible en su Cuenta Individual de Capitalización (CIC) en las armadas que considere necesarias. El afiliado que ejerza esta opción no tendrá derecho a ningún beneficio de garantía estatal. Lo dispuesto en el párrafo anterior se extiende a los afiliados que se acojan al régimen especial de jubilación anticipada".
Artículo 3.- Incorporación de un último párrafo al artículo 34 del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por el Decreto Supremo 054-97-EF
"Obligación del empleador de retener los aportes
Artículo 34.- (...) Las pretensiones que buscan recuperar los aportes efectivamente descontados a los trabajadores y no abonados o depositados por el empleador en forma oportuna a la AFP son imprescriptibles".
Artículo 4. Incorporación de un párrafo final al artículo 40 del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por el Decreto Supremo 054-97-EF
"Alcances
Artículo 40.- (...) Excepcionalmente el afiliado al SPP podrá usar el 25% del fondo acumulado en su Cuenta Individual de Capitalización como garantía para la cuota inicial de un crédito hipotecario para la compra de una primera vivienda en cualquier momento de su afiliación".
Artículo 5.- Incorporación del artículo 42-A al Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por el Decreto Supremo 054-97-EF
"Artículo 42-A.- Procede también la jubilación anticipada y devolución de aportes por enfermedad terminal o diagnóstico de cáncer.
Procede también la jubilación anticipada cuando el afiliado padezca de enfermedad terminal o diagnóstico de cáncer que reduzca su expectativa de vida, debidamente declarada por el comité médico evaluador calificado por la SBS, no obstante no reúna los requisitos señalados en el artículo 42 de la presente Ley y siempre y cuando no pueda acceder a una pensión de invalidez.
En caso de que el afiliado declarado con enfermedad terminal o diagnóstico de cáncer que solicite pensión por invalidez o por jubilación anticipada a que se refiere el párrafo precedente, no cuente con beneficiarios de pensión de sobrevivencia, podrá solicitar adicionalmente la devolución de hasta el cincuenta por ciento (50%) de sus aportes, incluyendo su rentabilidad. En este último caso la cotización de su pensión se efectuará considerando el retiro de los aportes antes referidos".

Jubilación anticipada

Ley 29903
"Artículo 42.- Procede la jubilación cuando el afiliado así lo disponga, siempre que obtenga una pensión igual o superior al 40% del promedio de las remuneraciones percibidas y rentas declaradas durante los últimos 120 meses, debidamente actualizadas".

D.S. 303-2009-EF – Reglamento de la Ley 29426 que crea el Régimen Especial de Jubilación Anticipada para desempleados en el Sistema Privado de Pensiones
Art. 1.- Acceso al Régimen de Jubilación Anticipada
Podrán acceder al beneficio de la jubilación anticipada que establece el artículo 1 de la Ley Nº 29426 (REJA 29426) los afiliados que cumplan con las condiciones o se encuentren en las situaciones siguientes:
a) La edad de cincuenta y cinco (55) años para varones y cincuenta (50) años para mujeres deberá ser cumplida con anterioridad a la presentación de la solicitud de pensión de jubilación anticipada (REJA 29426) ante la Administradora Privada de Fondo de Pensiones (AFP);
b) Los afiliados acreditarán su condición de desempleado con la presentación de documentos de fecha cierta. La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (SBS) determinará las condiciones mínimas que debe cumplir dicha documentación.
El cómputo del período de doce (12) meses, o más, que el afiliado se considere desempleado deberá ser contabilizado con anterioridad al mes previo al de la presentación de la solicitud de acceso al REJA 29426. Para efectos de la acreditación de dicha condición, se entenderá que el plazo de doce (12) meses, o más, supone un período de tiempo consecutivo e ininterrumpido computado de manera previa a la fecha de presentación de la solicitud y en las condiciones que establezca el reglamento operativo que apruebe la SBS.
c) La Remuneración Mínima Vital (RMV) a que se refiere la Ley Nº 29426, será la vigente a la fecha de presentación de la correspondiente solicitud de jubilación anticipada (REJA 29426).

Ley 29426
Artículo 1.- Objeto de la Ley
Créase un régimen especial de jubilación anticipada de naturaleza temporal en el Sistema Privado de Pensiones destinado a aquellos afiliados que cumplan con las condiciones o se encuentren en las situaciones siguientes:
a) Que cuenten, al momento de solicitar el beneficio, con un mínimo de cincuenta y cinco (55) años cumplidos para varones y cincuenta (50) años cumplidos para mujeres.
b) Que se encuentren desempleados durante doce (12) meses o más. Los desempleados acreditan su fecha de cese con documentos de fecha cierta. La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones determina las condiciones mínimas que debe cumplir dicha documentación.
c) Que la pensión calculada en el Sistema Privado de Pensiones resulte igual o mayor al valor de una Remuneración Mínima Vital (RMV).
Art. 2.- Vigencia (modificado por Ley 29903)
Este régimen especial de jubilación anticipada tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018 y da derecho a la redención del Bono de Reconocimiento conforme al procedimiento de redención anticipada previsto en el Decreto Supremo núm. 180-94-EF, previa información de la administradora privada de fondos de pensiones (AFP) de los afiliados calificados para acceder a este régimen.
Art. 4.- Devolución de aportes
En caso de que la pensión calculada no resulte igual o mayor a la Remuneración Mínima Vital (RMV), la administradora privada de fondos de pensiones (AFP) procede a la devolución del cincuenta por ciento (50%) de los aportes que el afiliado tiene en su cuenta individual de capitalización (CIC). El saldo restante queda en la CIC del afiliado hasta el momento de su jubilación.

T - REGISTRO Y PLAME

D.S. Nº 15-2010-TR, que modifica el D.S. Nº 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 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.
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 aquel 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 (5) 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, o de baja, 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 (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 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.
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 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 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:
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.

D.S. Nº 8-2011-TR – Aprueban normas de adecuación al T-Registro y PLAME
Artículo 6.- Modificación del artículo 24 del Decreto Supremo Nº 012-2013-TR
Modifíquese el artículo 24 del Decreto Supremo Nº 012-2013-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 Nº 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.

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 defina 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 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.
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. 6.- Ejecución coactiva de la Superintendencia
La Sunafil cuenta con competencia en el ámbito nacional para efectuar los 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.
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.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS
PRIMERA.- Modificación de la Ley 28806
Modifíquese los artículos 3, 13, 18, 19, 35, 39, 41 y 49 de la Ley 28806 de la siguiente manera:
"Art. 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.
Art. 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.
Art. 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 final 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 inadmisible o improcedente 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."

D.S. 12-2013-TR – Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL
Art. 2º.- Incorpórense los numerales 25.19 y 25.20 al artículo 25º del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, los que tienen la siguiente redacción:
"Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales
Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:
(...)
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 Nº 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 3º.- Modifíquense el artículo 17º; el numeral 33.2 del artículo 33º; los numerales 48.1, 48.1.A y 48.1.B del artículo 48º, y el artículo 49º del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, los cuales quedan redactados de la siguiente forma:
"Artículo 17º.- 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
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.
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, aquella 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 Finalizadas las actuaciones de consultas o asesoramiento técnico, los inspectores de trabajo emiten un informe sobre las actuaciones de asesoramiento técnico realizadas, materias a las que se ha extendido la consulta o asesoramiento técnico especificando los consejos o recomendaciones emitidos.
17.6 El informe producido en las actuaciones de consulta o asesoría técnica, o investigación o comprobatoria se remite los sujetos comprendidos en los literales a), b), c) y f) del artículo 12º de la Ley, que hubieren solicitado la actuación inspectiva, respetando en todo caso los deberes de confidencialidad y secreto profesional.
17.7 Al expediente de inspección se adjuntan las copias de los documentos obtenidos durante las actuaciones inspectivas. 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, 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".
"Artículo 33.- Infracciones graves de empresas y entidades de intermediación
Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:
(...)
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".
"Artículo 48º.- Cuantía y aplicación de las sanciones
48.1 El cálculo del monto de las sanciones se realiza de acuerdo con la siguiente tabla:

Microempresa

Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leves	0.045	0.5	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Grave	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

Pequeña empresa

Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leves	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Grave	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

No MYPE

Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más
Leves	0.23	0.77	1.10	2.03	2.70	3.24	4.61	6.62	9.45	13.50
Grave	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 afecte 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 considerarán como trabajadores afectados:
(i) Al total de trabajadores del sujeto infractor.
Para las infracciones contempladas en el numeral 25.10 del artículo 25º del presente reglamento, referidas a la constitución de sindicatos; así como para las infracciones contempladas en el numeral 25.11 del artículo 25º 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 24º del presente reglamento; para las infracciones contempladas en el numeral 25.10 del artículo 25º 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 25º 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 24º; para las infracciones contempladas en los numerales 25.8 y 25.9 del artículo 25º; así como para las infracciones contempladas en el numeral 25.11 del artículo 25º 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 micro empresa o pequeña empresa, la multa se calcula en función de la tabla No MYPE del cuadro del artículo 48º, aplicándose una sobretasa del 50%.Las micro empresas y pequeñas empresas que se encuentren registradas en el REMYPE con anterioridad a la emisión de la orden de inspección, reciben el descuento del 50% previsto en el artículo 39º 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:
(i) 50 UIT's para el caso de las microempresas registradas como tales en el REMYPE.
(ii) 100 UIT's para el caso de las pequeñas empresas registradas como tales en el REMYPE.
(iii) 200 UIT's en los demás casos.
"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 Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 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 4º.- Incorpórese el artículo 48-Aº en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, el mismo que es redactado de la siguiente forma:
"Artículo 48-Aº.- Concurso de infracciones
Cuando el incumplimiento de una obligación sustantiva implique el incumplimiento de obligaciones formales y accesorias, solo se considerará la infracción sustantiva para efectos de la multa a imponerse. Los beneficios referidos en el numeral 17.3 del artículo 17º se aplican, en caso de concurso de infracciones, únicamente a aquella o aquellas que efectivamente hayan sido subsanadas, debiendo acreditarse la subsanación ante la autoridad inspectiva. Quedan excluidas de este beneficio aquella o aquellas infracciones que permanezcan sin ser subsanadas".

LEY Nº 30222 – Ley que modifica la Ley 29783
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 fi n 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. Modifícase 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 – Perucámaras 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".
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. Modifíquese 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 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.
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.

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 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 antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a los que están expuestos en sus labores, a cargo del empleador.
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 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.