

MANUAL DE PREGUNTAS FRECUENTES LABORALES

ELABORADO POR: Dirección de Capacitación y Difusión Laboral	REVISADO POR: Oficina de Organización y Modernización	APROBADO POR: Dirección General de Políticas de Inspección de Trabajo
Fecha: Diciembre 2017	Fecha: Diciembre 2017	Fecha: Diciembre 2017
Eliana Medina S. Coordinadora del servicio de Absolución de Consultas Laborales	Cecilia Villanueva Agüero Jefe Oficina de Organización y Modernización	Ricardo Herbozo Colque Director General de Políticas de Inspección de Trabajo.

SECCIÓN I: CONTRATOS

- 1. Desde que inicié a laborar en mi empresa, hace más de un año, no he celebrado ningún contrato. Ahora la empresa me quiere obligar a firmar uno. ¿Debo firmarlo?**

Si no firmó un contrato al iniciar la relación laboral, se entiende que cuenta con un contrato de trabajo a tiempo indeterminado celebrado de manera verbal (art. 4 LPCL).

- 2. ¿Qué debería hacer si mi empleador no me registra en planillas?**

Si el empleador no lo registra en planillas, ha cometido una infracción grave en materia laboral. Por ello, le recomendamos que converse con su empleador, a fin de que reconozca la relación laboral que mantiene con usted y lo incorpore en la planilla.

- 3. Si en la planilla se coloca una fecha de ingreso distinta de la real, ¿qué debo hacer?**

Deberá comunicarle al empleador el error, con la finalidad de que este realice la rectificación correspondiente en la planilla electrónica. El empleador deberá ingresar y sustituir nuevamente todos los datos referidos a la fecha de ingreso (artículo 3 de la R.M. N° 020-2008-TR). Es importante que se subsane este error, pues los beneficios sociales se calculan en función al tiempo de servicios del trabajador.

En caso el empleador no subsane el error, usted puede solicitar a la Autoridad Administrativa de Trabajo la realización de una inspección para que verifique la fecha de ingreso real del trabajador y ordene la rectificación correspondiente.

- 4. ¿Qué debo hacer si mi empleador me hace girar facturas para pagarme mi remuneración?**

Los trabajadores no deben emitir facturas para recibir el pago de sus remuneraciones. Es el empleador quien debe otorgarles una boleta de pago que acredite el abono del salario (artículo 1 de la R.M. N° 020-2008-TR).

Posiblemente, el empleador le esté requiriendo las facturas porque desea encubrir la relación laboral que mantiene con usted. Si este es el caso, le recomendamos que solicite a la Autoridad Administrativa de Trabajo la realización de una inspección para que verifique la relación laboral que usted mantiene con su empleador.

- 5. ¿Qué diferencia existe entre el contrato a plazo indeterminado y los contratos sujetos a modalidad?**

El contrato a plazo indeterminado puede celebrarse por escrito o no, e implica una relación laboral sin plazo máximo de duración.

En cambio, los contratos sujetos a modalidad deben siempre celebrarse por escrito consignando expresamente su plazo y las causas que lo justifican, y ser presentados ante la AAT dentro de los 15 días calendario desde su celebración.

Estos contratos implican que la relación laboral tiene un plazo máximo de duración previamente establecido. Sólo pueden celebrarse contratos sujetos a modalidad en virtud de una causa justificada que califique dentro de las establecidas por Ley.

La Ley establece que en toda relación laboral se presume que los contratos son a plazo indeterminado. Cuando el trabajador no ha firmado contrato escrito se entiende que su relación laboral es a plazo indeterminado.

Finalmente, cabe indicar que a los trabajadores contratados bajo modalidad les corresponde los mismos derechos y beneficios que tienen los trabajadores sujetos a contratos a tiempo indeterminado.

6. ¿Qué tipos de contratos sujetos a modalidad existen?

Nuestra Ley regula 9 tipos de contratos sujetos a modalidad, agrupados en 3 categorías:

I. Los contratos de naturaleza temporal:

a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad.

Estos contratos se justifican por el inicio o incremento de actividades productivas de la empresa. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa. Su duración máxima es de tres años.

b) El contrato por necesidades del mercado.

Estos contratos se justifican en atender los incrementos coyunturales de la producción, originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de labores ordinarias que forman parte de la actividad normal y que no pueden ser satisfechas por el personal permanente de la empresa. Deberá tratarse de un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, y no por variaciones de carácter cíclico o que responden a temporadas. Su duración máxima es de cinco años.

c) El contrato por reconversión empresarial.

Estos contratos se justifican en los casos de sustitución, modificación y ampliación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos. Su duración máxima es de dos años.

II. Los contratos de naturaleza accidental:

a) El contrato ocasional.

Estos contratos se justifican en atender necesidades transitorias de la empresa, diferentes de la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año.

b) El contrato de suplencia.

Estos contratos se justifican en sustituir temporalmente a un trabajador estable (y no temporal) de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa prevista en la legislación laboral. El empleador deberá reservar el puesto a su titular quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia. En esta modalidad se encuentran comprendidos también los supuestos en que un trabajador es rotado a realizar otras labores en el mismo centro de trabajo y por ello se requiere suplirlo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias, pero en todos los casos el contrato debe contener la fecha de su extinción.

c) El contrato de emergencia.

Estos contratos se justifican en cubrir las necesidades derivadas de un caso fortuito o fuerza mayor, de carácter inevitable, imprevisible e irresistible; coincidiendo su duración con la de la emergencia suscitada.

III. Los contratos de obra o servicio:

a) El contrato para obra determinada o servicio específico.

Estos contratos se justifican en un objeto contractual previamente establecido y una duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

b) El contrato intermitente.

Estos contratos se justifican en empresas que requieren cubrir necesidades que por su naturaleza son permanentes, pero discontinuas. Estos contratos pueden celebrarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación. En el contrato deberá consignarse con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato. El tiempo de servicios y los derechos sociales del trabajador contratado bajo esta modalidad se determinarán en función del tiempo efectivamente laborado.

c) El contrato de temporada.

Estos contratos se justifican en atender necesidades propias del giro de la empresa, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes. En este contrato deberá constar necesariamente la duración de la temporada, la naturaleza de la actividad de la empresa o establecimiento y la naturaleza de las labores del trabajador. También están comprendidos en este tipo de contratos, los incrementos regulares y periódicos del nivel de la actividad normal de la empresa o explotación, producto de un aumento sustancial de la demanda durante una parte del año, en los establecimientos cuya actividad es continua y permanente durante todo el año. Igualmente, se asimilarán al contrato de temporada las actividades feriales.

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

7. ¿Debe el empleador entregar al trabajador copia del contrato de trabajo sujeto a modalidad?

Sí, el empleador debe entregar al trabajador copia del contrato de trabajo en el plazo de tres (3) días hábiles contados desde el inicio de la prestación de servicios

8. ¿Cómo se realiza la inscripción virtual de los contratos laborales?

Para realizar la inscripción virtual de los contratos de trabajo, se deberá ingresar al Sistema de Contratos y Convenios de Modalidades Formativas Laborales, ubicado en el portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. A tal efecto, deberá utilizarse la clave SOL entregada por la SUNAT. Una vez que se ingresa al sistema, se deberá digitar los datos que este le solicite y adjuntar el contrato en formato PDF, firmado por el empleador y el trabajador.

9. ¿Se pueden celebrar en forma sucesiva con el mismo trabajador diversos contratos bajo distintas modalidades?

Sí, siempre que cada uno de ellos responda a una de las causas legalmente establecidas. La sucesión de contratos temporales no puede exceder de 5 años.

10. ¿Qué derechos y beneficios tienen los trabajadores vinculados mediante contratos sujetos a modalidad?

Los mismos y todos los que corresponden a un trabajador (Remuneración Mínima, Horas Extras, Gratificaciones, CTS, Essalud, Vacaciones, Utilidades, etc.) siendo que –a diferencia del contrato a plazo indeterminado- la indemnización por despido injustificado equivale a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, hasta un máximo de doce (12) remuneraciones; mientras que en los contratos a plazo indeterminado la indemnización es de una remuneración y media ordinaria mensual por cada año de servicios hasta un máximo de doce (12) remuneraciones.

11. ¿Cuándo se desnaturaliza un contrato sujeto a modalidad?

La desnaturalización del contrato sujeto a modalidad implica que este sea considerado como un contrato a plazo indeterminado y ello sucede en los supuestos regulados por Ley, que son:

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, o si estas exceden del límite máximo permitido según el tipo de contrato;
- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haber operado una renovación;
- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;
- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a la Ley.

12. ¿Qué es un contrato a tiempo parcial?

Es el contrato que se caracteriza por establecer una jornada menor a la ordinaria del centro de trabajo, normalmente se establece una jornada semanal que en promedio resulte menor a 4 horas diarias. Deben siempre celebrarse por escrito y ser presentados ante la AAT dentro de los 15 días calendario desde su celebración.

13. ¿Qué beneficios tienen los trabajadores con contrato a tiempo parcial?

Los mismos y todos los que corresponden a un trabajador. En caso la jornada pactada resulte, en promedio, menor a 4 horas diarias, estos trabajadores no acceden a los beneficios de CTS ni de indemnización por despido.

15. ¿Qué sucede si un empleador no me entrega copia del contrato de trabajo?

No entregar al trabajador una copia del ejemplar del contrato de trabajo es considerado una falta muy grave.

Usted podría realizar la denuncia respectiva ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

16. Tengo contrato vigente con mi empleador. ¿Qué beneficios tengo si la empresa me rescinde el contrato antes del término del mismo?

Los trabajadores con contratos temporales tienen los mismos derechos que los trabajadores con contrato a tiempo indeterminado (artículo 79 LPCL).

En caso se resuelva arbitrariamente el contrato, usted tiene derecho a la remuneración por el tiempo trabajado y a una liquidación de beneficios sociales, que contenga, entre

otros conceptos, el pago de las gratificaciones truncas, de las vacaciones truncas y de la CTS trunca, siempre que haya prestado servicios por un mes como mínimo. Asimismo, debe recibir una indemnización por la resolución anticipada del contrato, equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el límite de 12 remuneraciones (art. 76 LPCL).

17. Si un trabajador tiene una incapacidad temporal de trabajo durante la vigencia de su contrato, y este está por vencerse ¿el empleador se encuentra obligado a renovar el contrato de trabajo?

El vencimiento del contrato extingue el vínculo laboral, por lo tanto es potestad del empleador renovar o no el contrato de trabajo. Por tanto, no estará obligado a renovar el contrato al trabajador que tiene una incapacidad laboral.

18. ¿Qué es la 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.

A partir del 1 de agosto del 2011, la Planilla Electrónica se encuentra conformada por la información del T-Registro (Registro de Información Laboral) y la PLAME (Planilla Mensual de Pagos).

SECCIÓN II: REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

1. ¿Qué es el Reglamento Interno de Trabajo?

El Reglamento Interno de Trabajo es una norma elaborada por la empresa en donde determina las condiciones que deben sujetarse todos los trabajadores, es decir en este documento se recogen todas aquellas disposiciones de orden administrativo, de dirección y técnicas, necesarias para el cumplimiento de las obligaciones de las partes contratantes en la relación laboral. Este reglamento se debe poner a conocimiento del trabajador cuando ingresa a trabajar en la empresa.

El reglamento debe contener las principales disposiciones que regulan las relaciones laborales, tales como:

- La hora de ingreso de los trabajadores
- Las Jornadas y horarios de trabajo.
- El tiempo de alimentación principal.
- Normas de control de asistencia al trabajo.
- Normas de permanencia en el puesto de trabajo, permisos, licencias, inasistencia.
- Descansos semanales.
- Derechos y Obligaciones del empleador
- Derechos y Obligaciones de los trabajadores.

- Normas relacionadas al fomento y mantenimiento de la armonía.
- Medidas disciplinarias (sanciones).
- Persona o dependencia encargada de atender asuntos laborales.
- Otras disposiciones que disponga el empleador.

2. ¿Cuáles son los requisitos para la aprobación del Reglamento Interno de Trabajo?

El empleador debe entregar por triplicado a la Sub Dirección de Registros Generales, el Reglamento Interno de Trabajo para su respectiva aprobación, una vez aprobado por la Autoridad de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo debe ser puesto a disposición de los trabajadores, dentro de los 05 días naturales posteriores de su aprobación, debiendo constar el cargo de recepción de dicho reglamento a todos los trabajadores.

3. ¿Cuántos trabajadores se necesitan para la creación de un Reglamento Interno de Trabajo? Si tengo 15 trabajadores, ¿es obligatorio que cuente con uno?

Las empresas que cuenten con más de 100 trabajadores, sea cual fuere su modalidad contractual, están obligadas a contar con un Reglamento Interno de Trabajo.

SECCIÓN III: JORNADA DE TRABAJO

1. ¿Cuál es la jornada máxima de trabajo prevista por la ley?

La jornada de trabajo es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo para el que ha sido contratado. Esta jornada tiene un límite establecido por la Ley que es de 8 horas diarias o de 48 horas semanales, como máximo. Ello supone que no pueden establecerse jornadas que excedan dicho límite, pero sí que lo mejore, pudiendo establecerse jornadas máximas o jornadas ordinarias menores a la jornada máxima, por convenio colectivo, contrato o decisión unilateral del empleador.

2. ¿Qué trabajadores se encuentran excluidos de la jornada máxima legal?

Se encuentran excluidos de la jornada máxima de trabajo:

- a) Los trabajadores de dirección, que son aquellos que representan al empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que comparten con él funciones de administración y control.
- b) Los trabajadores de confianza no sujetos a fiscalización, que son aquellos trabajadores no sujetos a un control efectivo de su tiempo de trabajo.
- c) Los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata, que son aquellos trabajadores que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, acudiendo a él para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes.

d) Los trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, quienes regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad.

3. ¿Cuál es la jornada de trabajo de los menores de edad?

La jornada de trabajo de los adolescentes se aplica de acuerdo a su edad:

- 12 a 14 años: 4 horas diarias o 24 horas semanales.
- 15 a 17 años: 6 horas diarias o 36 horas semanales.

4. ¿Qué se entiende por jornada nocturna y a cuánto asciende la remuneración del trabajador en dicha jornada?

Es el tiempo en que el trabajador ejecuta su labor entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m. La remuneración de un trabajador que labora en jornada nocturna no puede ser inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha más el 35% de esta. A la fecha, la remuneración mínima de un trabajador que labora en jornada nocturna es de S/1, 147.50 soles.

5. ¿El tiempo de refrigerio forma parte de la jornada de trabajo?

El tiempo de refrigerio no puede ser inferior a 45 minutos. No forma parte de la jornada de trabajo, salvo que por convenio individual o colectivo se pacte lo contrario.

Ejemplo:

Si un trabajador ingresa a laborar a su centro de trabajo a las 8:00 a.m. y se retira a las 4:45 p.m. (porque su jornada es de 8 horas diarias y cuenta con 45 minutos de refrigerio), el tiempo que el trabajador destine al refrigerio no está considerado dentro de su jornada de trabajo.

Cabe señalar que el empleador puede establecer o extender el periodo de refrigerio a más tiempo, es decir, a más de 45 minutos.

6. ¿Se debe otorgar un tiempo de refrigerio en la jornada nocturna?

El horario de refrigerio es el tiempo establecido por Ley para que el trabajador lo destine a la ingesta de su alimentación principal cuando coincida con la oportunidad del desayuno, almuerzo o cena, o de un refrigerio propiamente dicho, y/o al descanso.

Si el horario habitual de refrigerio destinado a la cena y/o descanso coincide con la jornada nocturna, el empleador debe otorgarle al trabajador un tiempo de refrigerio que no puede ser inferior a 45 minutos.

7. ¿El empleador puede modificar unilateralmente el horario de trabajo?

El empleador puede modificar el horario de trabajo sin alterar el número de horas trabajadas:

- i) Si la modificación es colectiva, el empleador debe realizar consultas previas con los trabajadores involucrados en la medida. A tal efecto, debe comunicar con ocho (8) días de anticipación al sindicato, o a falta de este a los representantes de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores afectados, la medida a adoptarse y los motivos que la sustentan.

Dentro de dicho plazo, el sindicato, o a falta de éste los representantes de los trabajadores, o en su defecto, los trabajadores afectados, pueden solicitar al empleador la realización de una reunión a fin de plantear una medida distinta a la propuesta, debiendo el empleador señalar la fecha y hora de la realización de la misma. A falta de acuerdo, el empleador está facultado a introducir la medida propuesta.

Dentro de los diez (10) días siguientes a la adopción de la medida, la parte laboral tiene el derecho de impugnar la medida ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para que se pronuncie sobre la procedencia de la medida en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles.

- ii) De conformidad con el último párrafo del artículo 6 del Decreto Supremo 007-2002-TR y el artículo 12.b del Decreto Supremo 008-2012-TR, toda modificación de horario que tenga carácter individual se impugnará ante el Poder Judicial, de acuerdo al procedimiento de cese de hostilidad, en cuyo caso el trabajador deberá cumplir previamente con el emplazamiento a que se refiere el penúltimo párrafo del artículo 30 del Decreto Supremo 003-97-TR.

8. ¿Cuándo se configura el trabajo en sobretiempo u horas extras?

El trabajo en sobretiempo u horas extras es el tiempo trabajado – antes de la hora de ingreso o después de la hora de salida – que excede la jornada de trabajo diaria. El trabajo en sobretiempo es voluntario tanto en su otorgamiento (por el empleador) como en su realización (por el trabajador); sólo es obligatorio en casos fortuitos o de fuerza mayor, que pongan en peligro a las personas, los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

9. ¿Las horas extras se calculan por día o por semana?

Las horas extras se calculan por día. Las dos primeras se pagan con un recargo a convenir que no puede ser inferior al 25% del valor hora de la remuneración mensual del trabajador. Las horas extras posteriores se pagan con una sobretasa del 35% del valor hora.

Ejemplo:

Remuneración mensual: S/1,000 soles

Días: 30 días

Jornada de trabajo 8 horas

- $1,000 / 30 / 8 = 4.16$ valor hora
- Primera hora extra = S/5.20
4.16 (valor hora) + 1.04 (25% del valor hora)
- Segunda hora extra = S/5.20
4.16 (valor hora) + 1.04 (25% del valor hora)
- Tercera y siguientes horas extras = S/5.61
4.16 (valor hora) + 1.45 (35% del valor hora)

10. ¿Pueden compensarse las horas de sobretiempo con períodos equivalentes de descanso?

Sí, se puede hacer tal compensación siempre y cuando exista acuerdo entre el empleador y el trabajador. Dicho acuerdo debe constar por escrito, debiendo realizarse tal compensación dentro del mes calendario siguiente a aquél en que se realizó dicho trabajo, salvo pacto en contrario.

11. Para reclamar el pago de horas extras, ¿debo acreditar las horas laboradas en exceso?

El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables. La deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización.

En caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado.

12. ¿Qué es un Registro de Control de Asistencia?

Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada deberá tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores (hora de entrada, salida y horas extras). La obligación de registro incluye a las personas bajo modalidades formativas y los destacados al centro de trabajo por entidades de intermediación laboral y las empresas tercerizadoras.

13. ¿Quiénes están obligados a llevar un Registro de Control de Asistencia?

Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores deben consignar de manera personal el tiempo de labores (hora de entrada, salida y horas extras). La obligación de registro incluye a las personas bajo modalidades formativas (practicantes, beneficiarios de la capacitación laboral juvenil, entre otros) y los

	MANUAL DE PREGUNTAS FRECUENTES LABORALES	Código: M-SAT-02
		Versión: 2.0
		Fecha: 28/12/2017
		Página: 12 de 125

trabajadores destacados al centro de trabajo por entidades de intermediación laboral y las empresas tercerizadoras.

14. ¿Qué debe contener este Registro de Control de Asistencia?

El registro debe contener como mínimo la siguiente información:

- Nombre, denominación o razón social del empleador.
- Número de RUC del empleador.
- Nombre y número del DNI del trabajador.
- Fecha, hora y minutos del ingreso y salida de la jornada de trabajo.
- Las horas y minutos de permanencia fuera de la jornada de trabajo (horas extras).

15. ¿Cómo se debe pagar el trabajo realizado en día sábado por orden del empleador, cuando la jornada de trabajo es sólo de lunes a viernes?

Si la orden del empleador fue excepcional, el trabajo en dicho sábado debe pagarse como trabajo en un día de descanso semanal. En ese sentido, el trabajador tendrá derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%.

Si la orden del empleador implica que el trabajador acuda a laborar los días sábados con regularidad, se tratará de un incremento de la jornada de trabajo, que no puede exceder de 48 horas semanales. En este caso, no debe abonarse ninguna sobretasa, sino incrementarse la remuneración del trabajador en función al tiempo adicional.

16. ¿Se debe incluir la asignación familiar en la remuneración a efectos de realizar el cálculo de horas extras?

Para el cálculo de las horas extras se considera la remuneración percibida por el trabajador en forma semanal, quincenal o mensual, según corresponda, así como todos aquellos montos de naturaleza remunerativa percibidos por el trabajador (en dinero o especie). En ese sentido, la asignación familiar debe sumarse a la remuneración ordinaria del trabajador, y sobre ese monto se debe hacer el cálculo de las horas extras.

Ejemplo:

Remuneración mensual: S/900 Soles

Asignación Familiar: S/85 Soles (10% de la RMV)

Días: 30 días

Jornada de trabajo 8 horas

- $985 / 30 / 8 = 4.10$ (valor hora)
- 4.10 (valor hora) + 1.03 (25% adicional primera hora extra) = S/5.13
- 4.10 (valor hora) + 1.03 (25% adicional segunda hora extra) = S/5.13
- 4.10 (valor hora) + 1.44 (35% adicional tercera hora extra) = S/5.54

SECCIÓN IV: DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO

1. ¿A cuánto asciende la remuneración por el día de descanso semanal obligatorio?

La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio es equivalente a la remuneración que percibiría el trabajador por una jornada diaria de labores y se abona en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados en dichos periodos. Es decir, si el trabajador se ausenta un día en el periodo semanal de trabajo, se le descuenta el día y la parte proporcional de la remuneración que percibirá por descanso semanal obligatorio.

2. ¿Cuánto se debe abonar a un trabajador por laborar en su día de descanso?

Los trabajadores que laboren en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tienen derecho al pago de la remuneración correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%. No obstante, en caso exista sustitución del día laborado por otro de descanso, no corresponde el pago de la sobretasa.

SECCIÓN V: REMUNERACIONES

1. ¿Cuál es el monto de la remuneración mínima vital?

Es de S/850 Soles.

2. ¿Qué debe hacer el trabajador cuando en la empresa en la que labora no le pagan su remuneración? ¿Cómo debe proceder para exigir el pago?

Frente al incumplimiento del empleador, se recomienda que el trabajador primero converse con su empleador a fin de solucionar el tema. De no ponerse de acuerdo, el trabajador puede solicitar una visita inspectiva ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo correspondiente, a fin de que constate el incumplimiento y requiera al empleador para que cumpla con abonarle las remuneraciones pendientes.

Otra posibilidad que tiene el trabajador es que de acuerdo a Ley la falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador, constituye un acto de hostilidad que puede equipararse al despido.

En estos casos, el trabajador puede optar excluyentemente por:

- Accionar para que cese la hostilidad y de declararse fundada la demanda se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta o,
- La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.

Cabe precisar que para si el trabajador opta por accionar para que cese la hostilidad, previamente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis (6) días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta. El trabajador deberá previamente cumplir con este procedimiento antes de accionar judicialmente.

3. Mi empleador ha reducido mi remuneración sin justificación alguna. ¿Debo considerar esto como un acto de hostilidad? ¿Qué puedo hacer?

La reducción inmotivada de la remuneración, de acuerdo a Ley, constituye un acto de hostilidad que puede equipararse al despido.

En estos casos, el trabajador puede optar excluyentemente por:

- Accionar para que cese la hostilidad y de declararse fundada la demanda se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta o,
- La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.

Cabe precisar que para si el trabajador opta por accionar para que cese la hostilidad, previamente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis (6) días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta. El trabajador deberá previamente cumplir con este procedimiento antes de accionar judicialmente.

SECCIÓN VI: GRATIFICACIONES

1. ¿Quiénes tienen derecho al pago de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad?

- Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Leg. 728), sea cual fuere la modalidad de contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador. En este caso el monto de la gratificación debe equivaler a un sueldo completo, siempre que se haya laborado durante todo el semestre en la oportunidad que corresponda otorgar el beneficio. De lo contrario, se pagará un sexto (de su sueldo) por cada mes trabajado.
- Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajadores (Decreto Supremo N° 005-2002-TR)
- Los demás regímenes laborales especiales según corresponda.

2. ¿Cuál es la remuneración que se toma en cuenta para el cálculo de las gratificaciones?

La remuneración computable para las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la remuneración vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente.

3. ¿Cuáles son los conceptos remunerativos que se deben considerar para el cálculo de las gratificaciones?

Se considera como remuneración computable a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición.

- Remuneración básica: remuneración fija y constante, no sujeta a condición alguna en cuanto a su percepción o monto.
- Remuneración regular: remuneración percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos. Pueden ser:
 - Remuneración principal y variable: comisiones y destajo
 - Remuneración complementaria de naturaleza imprecisa o variable: se considera regular cuando el trabajador las ha percibido cuando menos en 3 meses en el período de 6 meses computable para el cálculo de la gratificación correspondiente.

4. ¿La asignación familiar forma parte de la base de cálculo para el pago de gratificaciones?

Sí, porque el artículo 3 del Decreto Supremo 035-90-TR le otorga carácter y naturaleza remunerativa y es percibida con regularidad (se abona con la misma periodicidad que se paga el salario).

5. ¿Las comisiones percibidas por el trabajador ingresan para el cálculo de las gratificaciones?

Sí, las remuneraciones complementarias como horas extras o comisiones también debe ser ingresado para el cálculo de las gratificaciones.

6. ¿Las gratificaciones están sujetas a retenciones e impuestos de acuerdo a ley?

Las gratificaciones no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna, excepto aquellos otros descuentos establecidos por Ley o autorizados por el trabajador.

7. ¿Las gratificaciones se encuentran inafectas?

Sí, la Ley N° 30334, Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015, establece que las gratificaciones abonadas por los empleadores de la actividad privada, por Fiestas Patrias y Navidad, correspondientes a ser pagadas en los meses de julio y diciembre, respectivamente, no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones, ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por Ley o autorizados por el trabajador. Así también, determina que las gratificaciones serán entregadas sin descuentos de ESSALUD y ONP o AFP.

8. ¿Tengo derecho a una bonificación extraordinaria, la cual me la pagarán con las gratificaciones?

Sí, la Ley 30334 ha dispuesto que el aporte que el empleador deja de abonar al seguro social será entregado a los trabajadores como bonificación extraordinaria.

9. ¿Se puede pactar el pago de las gratificaciones en una oportunidad distinta de la señalada?

No, el plazo para el pago de las gratificaciones establecido en la Ley es indisponible para las partes, es decir, las gratificaciones se pagan en las fechas establecidas por la norma, en la quincena de julio y diciembre.

10. ¿Cómo se calcula la gratificación de los trabajadores que perciben remuneración imprecisa o variable?

Para los trabajadores que perciban remuneraciones imprecisas o variables (por ejemplo, comisionistas, destajeros, entre otros), las gratificaciones se calculan en base al promedio de las remuneraciones (comisiones, destajo o remuneración imprecisa) percibidas por el trabajador en el semestre respectivo (enero-junio o julio-diciembre).

11. ¿Al pagar la gratificación debo generar una boleta de pago?

Sí. Luego del pago, el empleador debe entregar al trabajador una boleta de pago donde conste el monto de la gratificación y la fecha en que se realizó el abono. La boleta debe entregarse dentro de los tres días hábiles siguientes al pago.

12. ¿Qué se entiende por meses calendarios completos laborados, a efectos del pago de las gratificaciones ordinarias?

El tiempo de servicios para efectos del cálculo de las gratificaciones ordinarias se determina por cada mes calendario completo laborado en el periodo correspondiente (enero-junio, julio-diciembre). Se entiende por mes calendario completo laborado aquel en el que el trabajador ha tenido vínculo laboral. Los días que no se consideren tiempo efectivamente laborado se deducirán de la gratificación a pagar, a razón de un treintavo de la fracción correspondiente (1/6).

13. ¿Cuál es el plazo para el pago de la gratificación trunca?

Las gratificaciones truncas se pagan de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el periodo correspondiente (enero-junio, julio-diciembre). El plazo para pagar esta gratificación es de 48 horas contadas desde el día siguiente del cese.

14. ¿Si solamente he laborado un mes completo, me corresponde el pago de las gratificaciones ordinarias?

Sí, pero con la condición de que haya laborado un mes calendario completo. En tal caso, el monto del pago será de 1/6 de la remuneración computable por el mes laborado.

15. Si firmo mi boleta de pago, la misma que incluye el pago de la gratificación, y no me abonan ese concepto, ¿puedo reclamar dicho beneficio?

Sí, debes apersonarte ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para atender tu caso en particular. A partir de una Inspección Laboral se determinará si verdaderamente tienes derecho a percibir el beneficio. También cabe interponer un proceso por la vía judicial.

SECCIÓN VII: ASIGNACIÓN FAMILIAR

1. ¿Cuáles son los requisitos para percibir la asignación familiar?

La asignación familiar es un beneficio que se paga de forma mensual y adicionalmente a la remuneración ordinaria pactada, a partir de que el trabajador cumpla los requisitos para percibirla. La asignación familiar equivale al 10% de la Remuneración Mínima vigente al momento del pago. Gozan de este derecho los trabajadores cuyas remuneraciones no se regulan por Convenio Colectivo y que tengan uno o más hijos menores de 18 años o hijos mayores de edad que cursen estudios superiores hasta los 24 años de edad. El trabajador debe tener vínculo laboral vigente y acreditar el cumplimiento de las condiciones mencionadas.

2. ¿Desde qué momento de la relación laboral el trabajador tiene derecho a percibir asignación familiar?

Desde el momento en que el trabajador acredita la existencia de su hijo, siendo que el pago de la asignación se paga bajo la misma modalidad y en la oportunidad en que normalmente se efectúa el pago de la remuneración del trabajador.

3. ¿Si se trabaja menos de un mes, la asignación familiar se pagará de manera proporcional?

No, si bien la Ley ha dispuesto que la asignación familiar tiene naturaleza remunerativa para efectos del cálculo de beneficios sociales, su otorgamiento no responde a la contraprestación de los servicios del trabajador sino a contribuir con que este pueda afrontar la carga económica que implica la manutención de sus hijos, siendo esto así, el pago de la asignación familiar debe darse de forma completa mientras el trabajador cumpla los requisitos para percibirla, no estando sujeta a pago proporcional en función a los días laborados.

4. ¿Qué sucede si tanto madre y padre son trabajadores de la misma empresa?

Cada uno de ellos tiene derecho al pago de su correspondiente asignación familiar.

5. ¿Se percibe el beneficio por cada empleador si un trabajador labora en varias empresas?

Sí, cada diferente empleador de un mismo trabajador, que tenga hijo, debe pagar la correspondiente asignación familiar.

6. ¿La asignación familiar se abona al trabajador por cada hijo que acredite tener a su cargo?

No, la asignación familiar se paga en función a que el trabajador cumpla los requisitos, independientemente de cuantos hijos tenga. El monto de la asignación familiar es el mismo tenga uno o más hijos a su cargo.

7. ¿Tienen derecho a percibir asignación familiar los trabajadores que se encuentran percibiendo subsidio por incapacidad temporal?

No, siendo que la asignación familiar forma parte de la remuneración total del trabajador y el subsidio debiese ser equiparable a dicha remuneración, ya no cabe que el empleador abone adicionalmente la asignación familiar, pues esta debiese estar incluida en el subsidio recibido por el trabajador. Así mismo, cabe señalar que el empleador Sí debe pagar la asignación familiar en todo otro supuesto de suspensión imperfecta de labores, en la que si bien no hay trabajo sí hay pago de remuneraciones, como son las vacaciones, las licencias o permisos con goce de haber, los feriados, etc.

8. ¿Las micros o pequeñas empresas están obligadas a pagar asignación familiar?

No, la regulación del régimen MYPE excluye a los trabajadores, que formalmente estén sujetos bajo este régimen especial, del beneficio de asignación familiar; puesto que a estas relaciones laborales les son aplicables únicamente los beneficios comprendidos en el régimen laboral especial de MYPE.

9. ¿Les corresponde el pago de asignación familiar a los trabajadores del hogar?

Sí, la regulación especial de los trabajadores del hogar incluye el beneficio de asignación familiar; puesto que a estas relaciones laborales les son aplicables supletoriamente las disposiciones del régimen laboral de la actividad privada.

10. Teniendo en cuenta que los trabajadores que laboran en jornada nocturna tienen una remuneración mínima distinta a la establecida para el resto de trabajadores, ¿cómo se realiza el cálculo de la asignación familiar en su caso?

No, la asignación familiar está establecida como el 10% de la Remuneración Mínima; la misma que es fijada, periódicamente, mediante Decreto Supremo del MTPE. Sobre la base de dicha Remuneración Mínima existen supuestos especiales de porcentajes adicionales para determinados trabajadores, según su tipo de actividad, pero ello no afecta la base de cálculo de la asignación familiar que debe hacerse respecto a la Remuneración Mínima de carácter general.

11. ¿La asignación familiar está sujeta a retenciones?

Sí, en la medida que pasa a formar parte integrante de la remuneración total que percibe el trabajador, está sujeta a ser base de cálculo para todos los beneficios laborales, así como a las retenciones que correspondan.

12. ¿Se puede descontar la asignación familiar cuándo el trabajador tiene faltas injustificadas?

No, la asignación familiar no está asociada al tiempo de servicios brindado por el trabajador, ni sujeta a pagos proporcionales.

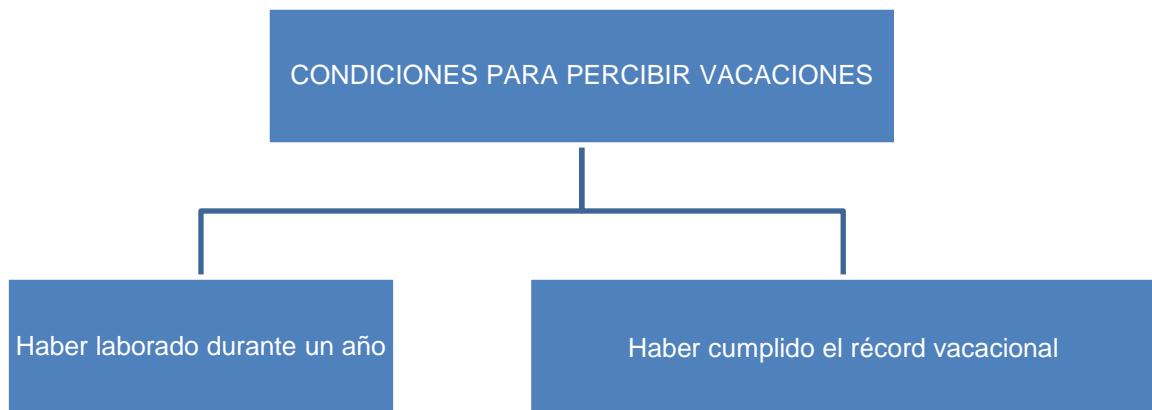
SECCIÓN VIII: VACACIONES

1. ¿Qué requisitos deben cumplir los trabajadores para gozar del descanso vacacional?

Para gozar del descanso vacacional, los trabajadores deben tener los siguientes requisitos:

- Cumplir un año calendario de servicios.
- Cumplir con un récord mínimo de días laborados según su jornada:
 - Para trabajadores cuya jornada de trabajo es de 6 días a la semana, haber realizado trabajo efectivo por lo menos 260 días en dicho periodo.
 - Para los trabajadores cuya jornada de trabajo es de 5 días a la semana, haber realizado trabajo efectivo por lo menos 210 días en dicho periodo.

En los casos en que los trabajadores laboren en sólo 4 o 3 días a la semana o sufran paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al descanso vacacional siempre que sus faltas injustificadas no excedan de 10 días en dicho periodo.



2. ¿Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a vacaciones?

Sí, porque de acuerdo al Convenio 52 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por nuestro país el 01 de febrero de 1960, los trabajadores tienen derecho a gozar de 6 días laborales como mínimo por concepto de vacaciones, luego de un año de servicios continuo.

Debe resaltarse que, para gozar del derecho a 6 días de vacaciones, los trabajadores a tiempo parcial deberán cumplir con el record mínimo de 260 días laborados en el año, si su jornada ordinaria es de 6 días a la semana; 250 días laborados, si su jornada ordinaria es de 5 días a la semana; o no tener más de 10 faltas injustificadas en los casos en que la jornada sea sólo de 4 o 3 días a la semana.

3. ¿Pueden otorgarse vacaciones adelantadas a un trabajador cuando aún no ha cumplido el año de servicios que señala la norma?

Para tener derecho a vacaciones, se requiere contar con un año completo de servicios y haber cumplido el respectivo récord vacacional (artículo 10 del Decreto Legislativo 713). El empleador **debe** otorgar vacaciones al trabajador dentro del año siguiente a aquel en el que adquiere el derecho.

4. ¿Cuándo corresponde el pago de la remuneración vacacional?

El pago de la remuneración vacacional se efectúa antes del inicio del descanso del trabajador.

Ejemplo:

Si el trabajador cumple un año de servicios el 1 de febrero de 2012 y pacta con el empleador que hará efectivo su descanso vacacional el 1 de marzo de 2012, el pago de la remuneración vacacional se debe efectuar a fines de febrero de 2012.

5. ¿Cuáles son los conceptos remunerativos que se deben considerar para el cálculo de la remuneración vacacional?

La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, para este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios. El pago de la remuneración vacacional se abonará antes del inicio del descanso del trabajador.

Referencia: Capítulo IX (COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS). Pregunta 9: ¿Qué conceptos ingresan al cálculo de la CTS?

6. ¿Para realizar el cálculo de la remuneración vacacional, se debe incluir la asignación familiar?

Para el cálculo de la remuneración vacacional se considera la remuneración habitual percibida por el trabajador en forma semanal, quincenal o mensual, según

corresponda, así como todos aquellos montos de naturaleza remunerativa percibidos por el trabajador (en dinero o especie). En ese sentido, la asignación familiar debe sumarse a la remuneración ordinaria del trabajador, y sobre ese monto se debe hacer el cálculo de la remuneración vacacional.

7. ¿Se puede, previo acuerdo entre empleador y el trabajador, reducir las vacaciones o realizar una “venta” de éstas”? ¿Cómo se realizaría el cálculo para el pago de las vacaciones vendidas?

El descanso físico vacacional puede reducirse de 30 días a 15 días con la respectiva compensación económica que el empleador deberá otorgarle al trabajador por los días laborados (es decir, por 15 los días en que el trabajador dejara de gozar de descanso vacacional).

En efecto, para la reducción o “venta” de vacaciones el trabajador dispone de 15 días como máximo de su descanso vacacional (30 días) para poder “vender” sus vacaciones al empleador, y ésta “venta” reducirá de 30 días a 15 días el descanso físico vacacional con la respectiva compensación económica por los 15 días adicionales que el trabajador laborará a favor de su empleador. Este acuerdo de reducción o venta de vacaciones entre el empleador y el trabajador debe constar por escrito.

Ejemplo:

- Días de descanso:
30 días de vacaciones regulares – 15 días vendidos = 15 días de vacaciones.
- Remuneración a percibir:
01 remuneración habitual por los 30 días de vacaciones + la remuneración por 15 días vendidos = 45 días de remuneración (30 días vacaciones + 15 días vendidos = 45 días).

8. ¿Los trabajadores pueden fraccionar el descanso vacacional?

Por regla general, el trabajador debe disfrutar de su descanso vacacional en forma ininterrumpida. Sin embargo, es posible que el trabajador solicite al empleador el fraccionamiento de dicho descanso (es decir, puede solicitar sus vacaciones en diferentes periodos fraccionados, por ejemplo, 10 días en marzo, y 20 días en julio), y en ese caso debe presentar una solicitud escrita al empleador para que éste lo autorice.

En todos los casos, el fraccionamiento de vacaciones tiene un límite y este es que no pudiendo otorgarse el descanso vacacional en periodos inferiores a 7 días naturales. Es decir, no se puede otorgar vacaciones por menos de 07 días.

9. ¿Pueden otorgarse vacaciones cuando el trabajador se encuentra incapacitado?

El descanso vacacional no puede ser otorgado cuando el trabajador está incapacitado por enfermedad o accidente, aun cuando la oportunidad de las vacaciones hubiera estado previamente acordada entre el trabajador y el empleador. Cabe precisar que este supuesto no se aplicará si la incapacidad ocurre durante el período de vacaciones.

10. ¿Qué ocurre si un trabajador no goza de sus vacaciones en el año que corresponde hacerlo?

Si un trabajador no goza de sus vacaciones en el año que corresponde hacerlo, el empleador deberá pagarle una remuneración por el trabajo realizado; otra por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, adicionalmente una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. No obstante, en la práctica solo se abonan dos remuneraciones ya que la remuneración por haber laborado en vacaciones se entiende que se pagó oportunamente.

Cabe precisar que la indemnización vacacional no será aplicable a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional.

11. ¿Deberá recibir una indemnización por no gozar oportunamente del descanso vacacional aquel trabajador que fraccionó sus vacaciones y parte de ese fraccionamiento fue gozado fuera del año respectivo?

Si el trabajador no goza oportunamente de descanso vacacional, independientemente del número de días que no haya gozado de descanso vacacional, tendrá derecho a una indemnización equivalente a la parte proporcional de la remuneración que le hubiera correspondido por los días que no disfrutó del descanso vacacional.

Sin perjuicio de lo señalado, cabe precisar que el trabajador puede acordar con su empleador acumular hasta dos descansos anuales consecutivos, pero siempre que después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de 7 días naturales. Este acuerdo debe constar por escrito.

12. ¿Qué son las vacaciones truncas?

Son vacaciones truncas aquellas que se dan cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios y el respectivo récord vacacional para generar derecho a vacaciones. En ese caso se le remunerará como vacaciones truncas tantos dozavos de la remuneración vacacional como meses efectivos haya laborado, los días se calcularán por treintavos EJEMPLO: Un trabajador "A" laboró 6 meses y 18 días en la empresa "B". Considerando que "A" percibió una remuneración mensual de 2000 soles al momento de su cese se tiene que:

Por los 6 meses laborados: $(2000 \times 6)/12 = 1000$ soles

Por los 18 días laborados: $(2000 \times 18)/360 = 100$ soles

Conclusión: "B" debe pagar por concepto de vacaciones truncas a "A": $1000 + 100 = 1100$ nuevos soles.

Cabe hacer mención que para que se perciba este beneficio el trabajador debe acreditar por lo menos un mes de servicios a su empleador.

SECCIÓN IX: COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)

1. ¿Qué es la CTS?

Es un beneficio social que se otorga al trabajador con la finalidad de que pueda cubrir sus necesidades y las de su familia en caso de desempleo. Se abona en la primera quincena de mayo y noviembre.

Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplan una jornada mínima de cuatro horas (4) diarias (en promedio) o de veinticuatro (24) horas a la semana tendrán derecho a la CTS.

2. ¿Mi CTS es igual a mi liquidación de beneficios sociales?

No, la liquidación de beneficios sociales es un concepto mucho más amplio que el de CTS, éste está incluido en aquél, además de otros conceptos como vacaciones, gratificaciones, indemnización por despido, asignación familiar, horas extras, remuneraciones y participación de utilidades. Ello en un contexto de cese definitivo de labores del trabajador.

Los beneficios económicos mencionados (incluido la CTS) deben ser pagados por el empleador dentro de las 48 horas de producido el cese.

3. ¿Quiénes tienen derecho a la CTS?

Los trabajadores que se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que cumplan por lo menos en promedio, una jornada mínima de trabajo de 04 horas diarias.

Se considera cumplido el requisito de las 04 horas diarias, en los casos en que la jornada semanal del trabajador, dividida entre 05 o 06 días -según corresponda- resulte en promedio no menor de 04 horas diarias.

4. ¿Desde qué momento de la relación laboral se adquiere el derecho a la CTS?

El trabajador adquiere el derecho luego de haber cumplido un mes de prestación efectiva de labores. Cumplido este requisito, el empleador deberá depositar semestralmente la CTS en la institución elegida por el trabajador.

5. ¿Cuándo debe efectuarse el depósito de la CTS y por qué periodos?

El depósito de la CTS se debe realizar en forma semestral en la institución elegida por el trabajador, dentro de los 15 primeros días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. En caso que el último día sea inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente. El depósito se efectuará por los meses completos que haya laborado en el semestre respectivo (noviembre-abril y mayo octubre). La fracción de mes se depositará por treintavos.

Si al momento del cálculo, el trabajador cuenta con menos de un mes laborado, dicho tiempo no se toma en cuenta para ese periodo, sino que se computaría para el siguiente periodo.

6. ¿Cuál sería la multa a aplicar por el no depósito de CTS dentro del plazo establecido por ley?

No depositar la CTS dentro de los (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año constituye una infracción grave en materia de relaciones laborales (art. 24.5 del D.S 019-2006-TR). Ésta es sancionada por la Autoridad de Trabajo con una multa que se calcula en función a la cantidad de trabajadores afectados y de acuerdo al régimen laboral del empleador.

7. ¿Cuál es el interés legal laboral a aplicar en caso de incumplimiento del depósito de CTS?

Tomando en consideración el periodo desde el cual corre el cómputo de los intereses laborales hasta la fecha que se hará el cálculo respectivo, se aplicará la tasa de intereses de CTS de la institución financiera que el trabajador eligió como entidad depositaria. En tal sentido, para calcular los intereses de CTS necesitamos primero hallar el factor diario de la tasa de interés de la institución elegida por el trabajador y acumularlo hasta la fecha de pago, el cual será aplicado al monto a depositar.

8. ¿Qué días, excepcionalmente, se consideran como días laborados para el pago de la CTS?

Por excepción, se consideran como días laborados para el pago de la CTS:

- a) Las inasistencias del trabajador por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas, hasta por 60 días al año;
- b) Los días de descanso pre y post natal;
- c) Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración;
- d) Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y,
- e) Los días que hayan devengado remuneraciones para el trabajador, luego de un procedimiento de calificación de despido.

9. ¿Qué conceptos ingresan al cálculo de la CTS?

<u>Sí son computables para cálculo de CTS</u>	<u>No son computables para el cálculo de CTS</u>
Remuneración básica	Prestaciones alimentarias de suministro indirecto
Comisiones o destajo	Asignación por educación
Alimentación principal	Asignación por fallecimiento de familiar
Remuneración en especie	Bonificación por cumpleaños
Alimentación en dinero	Bonificación por matrimonio

Prestaciones alimentarias de suministro directo	Bonificación por nacimiento de hijos
Remuneración vacacional	Bonificación por cierre de pliego
Remuneración por trabajo en días de descanso y feriados	Bonificación extraordinaria según ley 29351
Compensación por trabajo en días de descanso y feriados	Bonificaciones que se otorguen por convenio colectivo en fechas especiales.
Gratificaciones de julio y diciembre	Bonificación de 10.23% AFP
Otras gratificaciones regulares	Otras bonificaciones otorgadas de forma extraordinaria y por única vez.
Pago de Horas extras	Bonificación por vacaciones
Sobretasa por horario nocturno	Record trunco vacacional
Movilidades de libre disponibilidad.	Gratificaciones truncas
Remuneración por hora de lactancia	Gratificaciones extraordinarias
Asignación familiar	La canasta de Navidad o similares
Bonificación por 30 años de servicios	Refrigerio o comida que no constituye alimentación principal
Bonificación por tiempo de servicios	El costo o valor de las condiciones de trabajo
Bonificación por riesgo de caja	El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo
Bonificación por producción	Bienes que la empresa produce y entrega a sus trabajadores
Bonificación por altura, turno u otra condición especial	Viáticos
Premios o bonificaciones por ventas	Vestuario
Bonificaciones otorgadas con carácter regular	Gastos de representación
Incremento 3% AFP	Sumas de dinero o bienes que no son de libre disposición
Incremento 3.3% SNP	Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa
Licencia con goce de haber	Pensiones de jubilación o cesantía, e invalidez
Tributos a cargo del trabajador asumidos por el empleador	Recargo al consumo
Seguro de vida obligatorio	Subsidios
	Subvención económica
	Incentivo por cese del trabajador
	Indemnización por despido arbitrario
	Indemnización por hostilidad
	Indemnización por no reincorporar a un trabajador cesado por cese colectivo

Indemnización por vacaciones no gozadas

10. ¿El 9% de la Bonificación Extraordinaria, producto de la inafectación de las gratificaciones, ingresa para el cálculo de la CTS?

No, dado que la bonificación extraordinaria que se le ha pagado a los trabajadores con motivo de las gratificaciones de navidad y fiestas patrias tiene carácter extraordinario y no tiene carácter remunerativo ni pensionable, por lo tanto no sirve de base de cálculo para el pago de ningún beneficio social.

11. ¿La gratificación trunca forma parte de la remuneración computable para la Compensación por Tiempo de Servicios?

No. La remuneración computable está comprendida por la remuneración básica y todas las cantidades que el trabajador perciba regularmente, sea en dinero o en especie, como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se le dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada por el empleador.

Conceptos a tomar en consideración:

i) Remuneración regular: Aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar por incrementos u otros motivos. Por excepción, tratándose de remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido cuando menos tres veces en cada periodo de seis meses para efectos de los depósitos semestrales.

ii) Remuneración variable: Cuando se incorporan remuneraciones variables o imprecisas a la remuneración computable, se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre seis meses.

iii) Remuneración periódica: También se incorporan a la remuneración computable. Así, las remuneraciones de periodicidad semestral se incorporan a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluyen en este concepto las gratificaciones de fiestas patrias y de navidad. Las remuneraciones que se abonen por un periodo mayor se incorporan a razón de un dozavo de lo percibido en el semestre respectivo. Las remuneraciones que se abonan en periodos superiores a dos años no son computables.

12. ¿La remuneración vacacional entra al cálculo de la CTS?

Sí, la remuneración vacacional entra al cálculo de la CTS.

13. ¿El valor del transporte se toma como base de cálculo para la CTS?

El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo, no es computable para el cálculo de la CTS.

14. ¿Cuándo procede la incorporación de una remuneración complementaria de naturaleza variable o imprecisa en la base de cálculo de la CTS?

Por excepción, las remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa entran a la base de cálculo de la CTS siempre que cumplan con el requisito de regularidad, es decir, que el trabajador las haya percibido cuando menos tres meses en cada período de seis. Para su incorporación a la base de cálculo se suman los montos percibidos y su resultado se divide entre seis.

15. ¿Cómo se produce el cálculo de la CTS para comisionistas, destajeros y trabajadores con remuneración principal imprecisa?

En el caso de comisionistas, destajeros y trabajadores que perciban remuneración principal imprecisa, la remuneración computable (para el cálculo de la CTS) se establece sobre la base del promedio de las comisiones, destajo o remuneración principal imprecisa percibidas por el trabajador en el semestre respectivo.

16. ¿Las faltas injustificadas se descuentan de la CTS por depositar?

Las faltas injustificadas se descuentan de la remuneración del trabajador y no de la CTS por depositar. Lo que sucede en este último caso es que el tiempo de servicios que sirve de base para el cálculo de la CTS se verá afectado por dichas inasistencias porque para el cálculo de este beneficio sólo se consideran los días efectivamente trabajados. Los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables, se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo.

a) Los días que se consideran computables para el cálculo de las CTS son:

- Los días laborados normalmente.
- Los días del periodo de prueba.
- Los días de capacitación del personal.
- Días trabajados en el extranjero, cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú.
- Los días de vacaciones.
- Los días de descanso semanal obligatorio.
- Los días de descanso de jornadas atípicas.
- Los días feriados.
- Los días no laborables.
- Los días de descanso pre y post natal.
- Los días de descanso por enfermedad o accidente (hasta 60 días).
- Los días de huelga.
- Los días de licencia sindical (hasta 30 días) D.S. N° 010-2003-TR, D.S. N° 011-92-TR.
- Días de inasistencia por cierre de local por infracción tributaria.
- Días no laborados por despido nulo declarado posteriormente nulo.
- Los días no laborados por suspensión en caso fortuito o fuerza mayor, que luego hayan sido observados por la Autoridad de Trabajo.

- Los días otorgado el trabajador para hacer su descargo en caso de pre aviso de despido en que se disponga no laborar.
- Los días de licencia por paternidad.
- Los días de licencia por adopción.
- Otros supuestos de licencia con goce de haber.

b) Los días que no son computables para el cálculo de la CTS:

- Licencia sin goce de remuneraciones.
- La suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor.
- La suspensión del trabajador por medida disciplinaria.
- Inasistencias injustificadas.
- Los días de huelga declarada ilegal o improcedente.

17. ¿Se puede disponer del 80% de la CTS para la compra de terreno o vivienda?

No, pues la Ley N° 28461, que permite la utilización del 80% del total de la CTS para la adquisición de terreno o vivienda, quedó derogada tácitamente en virtud de la Ley N° 29352.

18. ¿Cuánto es el monto máximo posible que podría retirar un trabajador de sus depósitos de CTS?

Según lo dispuesto por la Ley N° 30334, el trabajador pueden disponer libremente del 100% del excedente de 4 remuneraciones brutas, de los depósitos por CTS efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición.

19. ¿Puede la entidad depositaria o el empleador disponer o retener la CTS de un trabajador?

Sí, cabe retención de la CTS al trabajador despedido por falta grave que haya originado perjuicio económico al empleador. Éste deberá notificar al depositario para que el beneficio y sus intereses queden retenidos por el monto que corresponda en custodia por el depositario, a las resultas de la acción legal de daños y perjuicios que promueva el empleador.

Además, el Juez laboral puede ordenar la retención judicial por concepto de alimentos sobre la CTS de un trabajador, en cuyo caso el empleador tiene la obligación de comunicar al Juzgado el nombre del depositario y el número de cuenta de la CTS, a efectos de que lo notifique y entregue dicha retención al beneficiario de los alimentos reclamados. Es decir, el empleador debe depositar el íntegro del beneficio (no retiene nada) y es el depositario (entidad bancaria generalmente) quien efectúa, por notificación judicial, la retención a favor del alimentista.

20. ¿Qué puedo hacer si el empleador no me entrega mi carta de cese para retirar mi CTS?

Cualquier causa que conlleve a la imposibilidad del empleador de entregar la constancia de cese, dará lugar a que acreditado dicho cese, la Autoridad Inspectiva de

Trabajo, sustituyendo al empleador, extienda tal certificación a efectos de permitir al trabajador el retiro de sus beneficios sociales, independientemente de la sanción a aplicar a la empresa infractora.

SECCIÓN X: UTILIDADES

1. ¿Todos los trabajadores tenemos derecho a participar en las utilidades de una empresa?

No. Tienen derecho a participar en las utilidades todos los trabajadores, sujetos al régimen de la actividad privada, que hayan cumplido la jornada máxima de trabajo establecido en la empresa y que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, sea a plazo indefinido o sujetos a cualquiera de las modalidades contempladas por el Título III del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

Los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida, participaran en las utilidades en forma proporcional a la jornada trabajada

2. ¿Cuál es el monto que, por concepto de utilidades, le corresponde a un trabajador según la ley?

Para efectuar el cálculo de la utilidad que percibirá el trabajador, se toma en cuenta la remuneración que ha percibido en el último año y el tiempo laborado en la empresa; de tal manera que el 50% es repartido en función a los días real y efectivamente trabajados, mientras que el otro 50% le corresponde a la remuneración percibida.

El porcentaje de las utilidades a repartir entre los trabajadores, se encuentra determinado en base a la actividad económica que desarrolla la empresa:

- Empresas Pesqueras 10%
- Empresas de Telecomunicaciones 10%
- Empresas Industriales 10%
- Empresas Mineras 8%
- Empresas de Comercio al por mayor y al por menor y Restaurantes 8%
- Empresas que realizan otras actividades 5%

Ejemplo:

Una empresa pesquera ha declarado como utilidades anuales S/750,000 soles, y contó con un promedio de 24 trabajadores en el último año. El porcentaje de utilidades a repartir es del 10%, de acuerdo a su actividad económica, es decir S/75,000.

PASO 1

El primer cálculo es por los días trabajados. Al 50% del monto a repartir, S/37,500, lo dividimos entre el total de días laborados por todo el personal en el último año, en este caso fue de 5205, lo cual nos da un resultado de 720.60. A este resultado se le multiplica el número de días laborados individualmente por cada empleado.

$$\frac{\text{50\% de utilidades}}{\text{Total de días laborados}} \times \text{Número de días laborados} = \text{Utilidades por días laborados}$$

PASO 2

El otro 50% de las utilidades a repartir se ajusta al sueldo que recibieron los empleados en el ejercicio económico correspondiente. Los S/37,500 se divide entre el monto total pagado a todos trabajadores en el último año, en el caso de esta empresa fue de S/465,520. La división nos arroja un resultado de S/0.08, esto se multiplica por lo que recibió en total cada trabajador en todo el año, incluida las gratificaciones y asignaciones familiares. Si Juan Pérez ganó S/13.524; entonces obtendrá de S/1,081.92 por este concepto.

$$\frac{\text{50\% de utilidades}}{\text{Total pagado a trabajadores}} \times \text{Total percibido por cada trabajador} = \text{Utilidades por remuneraciones}$$

PASO 3

Por último se suman ambos montos, la utilidad por días trabajados y la utilidad por remuneración percibida, y obtenemos el monto que le corresponde a cada trabajador por utilidades.

3. ¿Cuál es el trámite para el cobro de utilidades?

La participación que corresponde a los trabajadores será distribuida dentro de los treinta (30) días naturales siguientes al vencimiento del plazo señalado por las disposiciones legales para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta. En ese sentido se tomará en cuenta el cronograma del Impuesto a la Renta, con el último dígito del RUC publicado por la SUNAT.

Por ejemplo: si la empresa tiene como último dígito de RUC el 0 la fecha límite para la presentación de su Declaración Jurada del Impuesto a la Renta es el 28 de marzo por ende si contamos los 30 días naturales siguientes que señala la norma el último día para el pago de sus utilidades es el 29 de abril.

Vencido el plazo, y previo requerimiento de pago por escrito de los trabajadores – el cual puede realizarse mediante una carta simple-, la participación en las utilidades que no se haya entregado, genera intereses moratorios equivalentes al interés legal fijado por el Banco Central de Reserva del Perú

En el caso de suspensión de la relación laboral, el plazo de los 30 días naturales para efectuar el pago de las utilidades respectivas se contará a partir de la reincorporación al trabajo. Vencido el plazo, sin que se hubiese efectuado el pago de las utilidades, podrá efectuarse el requerimiento del caso.

Asimismo, los trabajadores que hubieran cesado en su labor antes de la fecha en que se distribuyen las utilidades, tienen derecho a cobrar el monto que les corresponda en el plazo prescriptorio fijado por Ley.

4. ¿Tienen derecho a utilidades los trabajadores de cooperativas?

Las empresas autogestionarias, cooperativas y comunales, las empresas individuales, las sociedades civiles y en general todas las empresas, que no excedan los 20 trabajadores, están exonerados de repartir utilidades.

SECCIÓN XI: SEGURO DE VIDA

1. ¿En qué consiste la póliza de seguro de vida?

Todo empleador del régimen de la actividad privada está obligado a contratar a favor de sus trabajadores una póliza de seguro de vida, que cubra las contingencias derivadas del fallecimiento o invalidez permanente de sus trabajadores. No se considera como un concepto remunerativo, en la medida que este beneficio tiene por finalidad indemnizar a los familiares directos del trabajador que fallece durante la relación laboral o a los propios trabajadores si quedaran en invalidez permanente y total.

2. ¿En qué momento el empleador debe pagar el seguro de vida?

El empleador está obligado a contratar una póliza de seguro de vida cumplidos los 4 años de servicios de cualquiera de sus trabajadores, sea este obrero o empleado, sin importar la cantidad de horas laboradas, o la modalidad contractual utilizada.

SECCIÓN XII: LICENCIAS Y SUBSIDIOS

1. ¿Cuáles son los requisitos para solicitar una licencia con goce o sin goce de haber?

Para solicitar una licencia con goce o sin goce de haber no hay requisitos preestablecidos, no obstante, el empleador se encuentra facultado para solicitar al trabajador el sustento pertinente.

2. ¿Qué beneficios laborales corresponden a un trabajador que se encuentra con descanso médico?

Cuando un trabajador, siendo afiliado regular del Seguro Social de Salud – Essalud, se encuentre bajo descanso médico por incapacidad temporal, es decir, si su salud le impide realizar sus labores habituales, tiene derecho al pago de sus remuneraciones y subsidios, según los casos.

Así, se suspende el contrato de modo imperfecto cuando el empleador debe pagar la remuneración aunque el trabajador no labore por invalidez temporal, enfermedad y/o accidente comprobado.

En ese sentido, el empleador está obligado a pagar la remuneración al trabajador incapacitado de laborar por enfermedad o accidente, hasta un máximo de 20 días. Vencido el plazo, el trabajador tiene derecho a que Essalud le reconozca preliminarmente el subsidio de 11 meses y 10 días. Este subsidio se otorga mientras dure la incapacidad del trabajador y siempre que cumpla con los requisitos exigidos.

Ahora bien, se debe precisar que el subsidio por incapacidad temporal es pagado por el empleador en las mismas oportunidades en que se pagan las remuneraciones. Para que el empleador solicite el reembolso a Essalud debe adjuntar la documentación que acredite la incapacidad temporal de su trabajador (certificados médicos) y cumplir con el pago del subsidio.

3. ¿El empleador está obligado a otorgar licencia al trabajador en caso de fallecimiento de familiar directo?

No, a menos que el empleador lo pacte (contrato o convenio colectivo) o se obligue unilateralmente, el empleador no está obligado a otorgar licencia por fallecimiento de familiar directo.

4. ¿Tiene derecho el trabajador a solicitar una licencia en caso de tengan un familiar con una enfermedad grave o terminal o haya tenido un accidente grave?

Si, la Ley N° 30012, señala que los trabajadores tienen derecho a una licencia por enfermedad grave o terminal, o accidente grave de familiar directo.

Cabe señalar que dicha ley considera como familiar directo al padre, madre, hijo, cónyuge o conviviente. Asimismo, la licencia se otorga con goce de haber con un plazo máximo de siete días naturales, prorrogables por un lapso adicional no mayor a treinta días a cuenta de vacaciones. Sin embargo, de existir necesidad indispensable de asistencia al familiar directo fuera del plazo antes señalado, se podrán compensar las horas utilizadas con dicha finalidad con horas extras, previo acuerdo con el empleador.

Es importante señalar derecho se ejerce mediante comunicación al empleador dentro de las 48 horas de ocurrido o conocido el suceso, adjuntando el certificado médico emitido por el profesional de la salud debidamente autorizado que acredite la enfermedad grave o terminal o el serio riesgo para la vida del familiar directo producto del accidente.

Finalmente, le informamos que cualquier beneficio obtenido por el trabajador previamente, por decisión unilateral del empleador o convenio colectivo, y que le sea más favorable, se mantendrá vigente.

5. ¿Cómo se efectúa la retención para los regímenes previsionales cuando un trabajador se encuentra incapacitado temporalmente y, por tanto, ESSALUD se encarga del pago del subsidio correspondiente?

La retención para los regímenes previsionales cuando un trabajador se encuentra incapacitado temporalmente la efectúa el empleador de los subsidios que paga al trabajador de manera directa en la misma forma y oportunidad en que el trabajador percibe sus remuneraciones. Posteriormente, ESSALUD reembolsará lo efectivamente abonado, descontando el importe aportado al sistema previsional.

Finalmente para los periodos en que el asegurado tuviera derecho a los subsidios por incapacidad temporal, no se generará la obligación (en el empleador) de pagar las aportaciones a Essalud, pero si a la ONP, SPP y SCTR.

6. ¿Qué derechos tiene la madre gestante durante la vigencia del vínculo laboral?

El descanso por maternidad es el derecho de la trabajadora gestante que le permite gozar de 98 días naturales de descanso distribuido en un período de 49 días de descanso prenatal y un período de 49 días de descanso posnatal.

En caso de nacimiento múltiple y/o niños nacidos con discapacidad, el descanso posnatal se extenderá por 30 días naturales más.

Para el goce del descanso prenatal, la trabajadora presentará al empleador el certificado de incapacidad temporal para el trabajo (CITT) expedido por Essalud o en su defecto un certificado médico en el que conste la fecha probable del parto.

Durante el período de gestación, el empleador deberá asignarle a la trabajadora labores que no pongan en riesgo la salud y/o normal desarrollo del embrión y el feto sin afectar sus derechos laborales. Adicionalmente, el reglamento señala que al término del descanso por maternidad la madre trabajadora tiene derecho a retornar a su mismo puesto.

En este aspecto, importa también precisar que la legislación prevé dos situaciones especiales del alumbramiento adelantado. El primero se refiere al caso que el alumbramiento se produzca entre las semanas 22 y 30 de la gestación, el goce del descanso se encuentra condicionado a que el concebido nazca vivo y sobreviva más de 72 horas. El segundo, en caso el alumbramiento se produjera después de las 30 semanas de gestación, la trabajadora tendrá derecho al descanso aun cuando el concebido no nazca vivo. (Asimismo, las normas que sustentan lo mencionado anteriormente son la Ley 26644 y el Decreto Supremo 005-2011-TR).

7. ¿En caso el trabajador no tenga derecho al subsidio por parte de ESSALUD, puede, de todas formas, tener derecho al descanso pre y post natal?

Existen dos derechos diferentes: Derecho al descanso y derecho al pago. El descanso pre y post natal es un derecho indisponible e irrenunciable; por lo tanto, es irrelevante si se tiene derecho al subsidio por parte de EsSalud o no, pues bastaría una comunicación al empleador. La trabajadora tiene derecho al descanso pre y post natal, pero no necesariamente es subsidiado.

En tal sentido, siempre tendrá derecho al descanso, pero solo será pagado si estaba afiliada a ESSALUD al momento de la concepción; para tal caso, el empleador tiene la obligación de cancelar el subsidio por maternidad a la trabajadora durante el período del descanso pre y post natal, y luego solicitar el reembolso de lo cancelado a ESSALUD.

Cabe mencionar que para el goce del descanso pre natal, la trabajadora gestante presentará al empleador el correspondiente Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo por maternidad, expedido por ESSALUD, o en su defecto un Certificado Médico en el que conste la fecha probable del parto. Con dicha presentación la trabajadora gestante estará expedita para el goce de descanso pre natal.

8. ¿Cuándo el trabajador puede gozar de una licencia de paternidad?

En el caso de alumbramiento del cónyuge o conviviente del trabajador. Es decir, se aplicará respecto a los hijos matrimoniales y extramatrimoniales del trabajador.

La licencia es remunerada y tendrá una duración de 4 días hábiles (laborales) consecutivos, al trabajador de la entidad pública y privada

El inicio de la licencia debe ubicarse en el período comprendido entre el alumbramiento y el momento en que el niño o la madre son dados de alta.

El trabajador debe comunicar a su empleador la fecha probable de parto con una anticipación de 15 días naturales; el derecho es un derecho de naturaleza irrenunciable y que no puede ser cambiado o sustituido por ningún pago u otro beneficio.

9. En el caso de la licencia por paternidad, ¿el trabajador está obligado a comunicar con anticipación la fecha probable del parto para poder gozar del beneficio?

De acuerdo a lo establecido por la Ley 29409, el trabajador debe comunicar al empleador, con una anticipación no menor de 15 días naturales, respecto de la fecha probable de parto. Sin embargo, la inobservancia de dicho plazo no acarrea la pérdida del derecho a la licencia por paternidad.

SECCIÓN XIII: IMPLEMENTACIÓN DEL LACTARIO

1. ¿Quiénes están obligados a implementar el lactario en los centros de labores?

Los centros de trabajo del sector público y del sector privado, donde laboren veinte (20) o más mujeres en edad fértil deben contar con un lactario, el cual, es un ambiente apropiadamente implementado para la extracción y conservación adecuada de la leche materna durante el horario de trabajo, hasta los dos primeros años de vida.

2. ¿Qué trabajadoras son consideradas mujeres en edad fértil?

Se considera como mujeres en edad fértil a aquellas que se encuentran entre los 15 a 49 años de edad.

3. ¿Dónde debe ser ubicado el lactario?

El lactario debe estar alejado de áreas peligrosas, contaminadas, u otras que impliquen riesgo para la salud e integridad de las personas. Excepcionalmente, en caso que existan justificaciones razonables y objetivamente demostrables, los empleadores podrán implementar el lactario en un ambiente que no se encuentre ubicado en el mismo espacio del centro de trabajo, siempre que aquél sea colindante, de fácil acceso y cumpla con todas las exigencias previstas legalmente, debiendo los empleadores brindar las facilidades del caso para su uso.

4. ¿Cuáles son las características mínimas para la implementación del servicio de lactario

El lactario deberá cumplir las siguientes características:

- i) **ÁREA:** Es el espacio físico para habilitar el servicio, el cual debe tener un mínimo de diez (10) metros cuadrados.
- ii) **PRIVACIDAD:** Al ser el lactario un ambiente de uso exclusivo para la extracción y conservación de la leche materna, deberá contar en su interior con elementos que permitan brindar la privacidad necesaria, tales como cortinas o persianas, biombos, separadores de ambientes, entre otros.
- iii) **COMODIDAD:** Debe contarse con elementos mínimos tales como: mesas, sillas y/o sillones con abrazaderas, dispensadores de papel toalla, dispensadores de jabón líquido, depósitos con tapa para desechos, entre otros elementos, que brinden bienestar y comodidad a las usuarias para la extracción y conservación de la leche materna.
- iv) **REFRIGERADORA:** El servicio de lactario deberá contar con una refrigeradora o friobar en buen estado de conservación y funcionamiento para la conservación exclusiva de la leche materna. No se consideran lactarios aquellos espacios que carecen de refrigeradora o friobar.
- v) **ACCESIBILIDAD:** El servicio de lactario deberá implementarse teniendo en cuenta las medidas de accesibilidad para toda madre, incluidas aquellas con discapacidad, conforme a la normativa vigente, en un lugar de fácil y rápido acceso para las usuarias, de preferencia en el primer o segundo piso de la institución; en caso se disponga de ascensor, podrá ubicarse en pisos superiores.
- vi) **LAVABO O DISPENSADOR DE AGUA POTABLE:** Todo lactario debe contar con un lavabo propio, o dispensador de agua potable y demás utensilios de aseo que permitan el lavado de manos, a fin de garantizar la higiene durante el proceso de extracción de la leche materna.

	MANUAL DE PREGUNTAS FRECIENTES LABORALES	Código: M-SAT-02
		Versión: 2.0
		Fecha: 28/12/2017
		Página: 36 de 125

5. ¿Desde qué momento la empresa está obligada a implementar el lactario?

El plazo para la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y privado es de noventa (90) días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación del presente Decreto Supremo en el diario oficial “El Peruano”, el mismo que fue el 09 de febrero de 2016.

6. ¿Cuál sería la multa en caso de incumplimiento?

El incumplimiento de la obligación relativa a la implementación de lactario es considerado como una infracción grave.

SECCIÓN XIV: EL TELETRABAJO

1. ¿Qué es el teletrabajo?

Es una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas y privadas.

2. ¿Cómo se caracteriza el teletrabajo?

El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.

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

3. ¿Bajo qué modalidades puede desarrollarse el teletrabajo?

La modalidad de teletrabajo puede desarrollarse bajo las siguientes formas:

a) Forma completa: el teletrabajador presta servicios fuera del centro de trabajo o del local de la entidad pública; pudiendo acudir ocasionalmente a estos para las coordinaciones que sean necesarias.

b) Forma mixta: el teletrabajador presta servicios de forma alternada dentro y fuera del centro de trabajo o local de la entidad pública.

4. ¿Cuáles son los derechos y obligaciones del teletrabajador?

El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. Pueden utilizarse todas las modalidades de contratación establecidas para dicho régimen. En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar por escrito.

SECCIÓN XV: LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES

1. ¿Qué conceptos comprende mi liquidación de beneficios sociales?

Comprende el pago de beneficios sociales que se encuentren pendientes de pago, como la CTS, vacaciones trucas y gratificaciones trucas, así como, cualquier otro beneficio social que esté pendiente de pago al trabajador.

2. ¿En cuánto tiempo el empleador debe pagarme mis beneficios sociales?

La liquidación de beneficios sociales debe realizarse dentro de las 48 horas de producido el cese del trabajador, y a partir de dicho término empezarán a computarse intereses legales laborales.

3. ¿Qué puedo hacer si me hacen firmar mi liquidación de beneficios sociales y al final no me pagan?

Si el empleador no efectuase el pago de la liquidación dentro del plazo de 48 horas de extinguida la relación laboral, el trabajador tiene la opción de exigir dicho pago a través de un proceso inspectivo, o conciliatorio, desarrollado ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y/o a través del Poder Judicial.

4. ¿La liquidación de beneficios sociales se puede pagar con los bienes que produce el empleador?

Sí, siempre que medie acuerdo escrito entre las partes y se trate de un pago parcial. Adicionalmente, el pago en especie de la liquidación de beneficios sociales debe sujetarse a los siguientes criterios:

- a) El valor de los bienes debe determinarse de manera razonable por las partes o, a falta de acuerdo, por su valor de fabricación o adquisición en el mercado.
- b) Como los beneficios sociales deben ser de libre disposición para el trabajador, sólo se podrá efectuar el pago con bienes que sirvan para el propio consumo del trabajador y de su familia, o que puedan ser vendidos sin mayor dificultad en el mercado.
- c) El pago en especie de los beneficios sociales no debe contravenir lo señalado por normas específicas. Por ejemplo, la CTS no puede pagarse en especie, pues la norma que regula dicho beneficio social señala explícitamente que el pago se realiza en moneda nacional o extranjera.
- d) Debe evitarse el pago con bebidas alcohólicas.
- e) La liquidación de beneficios sociales puede ser pagada por el empleador con bienes de terceros.

5. Si ya dejé de laborar en la empresa, ¿cuál es el plazo que tengo para reclamar el pago de mis beneficios sociales?

El plazo para que los trabajadores exijan el pago de beneficios sociales y remuneraciones devengadas, es de 4 años computados desde el día siguiente de la extinción del vínculo laboral.

6. ¿Cuál es el interés aplicable ante la falta de pago de la liquidación de beneficios sociales?

Se aplica la tasa de interés legal laboral (TILL) publicada por la SBS, durante el período que media entre la fecha de vencimiento de la obligación laboral adeudada y la fecha de pago efectivo de la misma. Para ello, restamos el Factor Acumulado de la TILL de la fecha de pago menos el Factor Acumulado del día del vencimiento de la obligación, luego se multiplica por cien, obteniéndose la tasa de interés acumulada que, aplicado al monto, nos dará la cantidad de la deuda actualizada.

7. ¿El empleador tiene que realizar un pago adicional al de la liquidación de los beneficios sociales?

No, dado que en la liquidación de los beneficios sociales se registran todos los adeudos pendientes por parte del empleador.

8. ¿Me corresponde el pago de beneficios sociales, a pesar de que no me encuentro registrado en planillas?

Sí, previo reconocimiento del vínculo laboral, a través de un proceso judicial; ya que, los beneficios sociales se entregan al trabajador cumplidos los requisitos para su otorgamiento, independientemente de si están registrados o no en planillas.

9. ¿Tengo derecho a recibir el pago de beneficios sociales si emito recibos por honorarios?

Si la persona que emite recibo por honorarios presta servicios de manera autónoma e independiente y no está sujeta a ningún tipo de control y órdenes por parte del empleador, no tiene derecho a recibir el pago de beneficios sociales; ya que, los mismos son reconocidos cuando exista un contrato de trabajo.

Salvo que usted, acredite que en la práctica se encontraba en una relación laboral donde se cumple los tres elementos esenciales de todo contrato de trabajo (trabajo personal, remunerado y subordinado).

10. Si un trabajador ha laborado como dependiente, pero estuvo extendiendo recibos de honorarios, ¿le corresponde el pago de beneficios sociales?

Si la persona presta servicios de manera subordinada y está sujeta al control y órdenes por parte del empleador, aun cuando extienda recibos por honorarios, le corresponderá el pago de beneficios sociales; debiendo acreditar su condición de trabajador ante las instancias judiciales.

11. ¿Tiene derecho a beneficios sociales un comisionista, vendedor libre de productos de la empresa, que extiende facturas por servicios de colocación y que no reporta la realización de su trabajo, ni está sujeto a algún tipo de control por la empresa?

Si el vínculo que tiene el comisionista con la empresa, presenta indicios que demuestren una dependencia o subordinación de parte del comisionista hacia la empresa, tendrá derecho a beneficios sociales correspondientes; debiendo acreditar su condición de trabajador ante las instancias judiciales.

SECCIÓN XVI: REGÍMENES LABORALES ESPECIALES

A. Trabajador Acuícola

1. ¿Qué derechos y beneficios sociales tiene un trabajador acuícola?

Los trabajadores acuícolas se sujetan a un régimen que tiene las siguientes características especiales:

- a) Tendrán derecho a percibir una remuneración diaria (RD) no menor a S/33.165, siempre y cuando laboren más de 4 horas diarias en promedio. Dicha remuneración incluye a la CTS y las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad y se actualizan en el mismo porcentaje que los incrementos de la Remuneración Mínima.
- b) El descanso vacacional es 15 días calendario remunerados por año de servicio o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre trabajador y empleador para un período mayor.

c) En caso de despido arbitrario, la indemnización es equivalente a 15 RD por cada año completo de servicios con un máximo de 180 RD. Las fracciones de años se abonan por dozavos.

B. Trabajador Agrario

1. ¿Qué derechos y beneficios sociales tiene un trabajador agrario?

Los trabajadores agrarios se sujetan a un régimen que tiene las siguientes características especiales:

a) Tendrán derecho a percibir una remuneración diaria (RD) no menor a S/33.165, siempre y cuando laboren más de 4 horas diarias en promedio. Dicha remuneración incluye a la CTS y las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad y se actualizan en el mismo porcentaje que los incrementos de la Remuneración Mínima.

b) El descanso vacacional es 15 días calendario remunerados por año de servicio o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre trabajador y empleador para un período mayor.

c) En caso de despido arbitrario, la indemnización es equivalente a 15 RD por cada año completo de servicios con un máximo de 180 RD. Las fracciones de años se abonan por dozavos.

C. Régimen de Construcción Civil

1. ¿Qué derechos y beneficios sociales tiene un trabajador de construcción civil?

Los trabajadores del régimen laboral de Construcción Civil tienen las siguientes bonificaciones, asignaciones y beneficios:

- Bonificación Unificada de la Construcción – BUC
- Bonificación por Alta Especialización - BAE
- Bonificación por Movilidad
- Bonificación por Asignación Escolar
- Bonificación por Turno de Noche
- Bonificación por Contacto Directo con el Agua ó Aguas Servidas
- Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero
- Bonificación por Altura
- Bonificación por Altitud
- Asignación por Defunción
- Gratificaciones (Julio y Diciembre)
- Horas extras
- Compensación por Tiempo de Servicio - CTS
- Compensación Vacacional (vacaciones)
- Póliza de Seguro de Vida (EsSalud + Vida)
- Protector Solar

2. ¿En qué casos corresponde el pago de la asignación por escolaridad a un trabajador de construcción civil, y a cuánto equivale?

La bonificación por asignación escolar se abona por cada hijo menor de 18 años de edad, en etapa escolar y hasta los 21 años, si cursa estudios superiores o técnicos debidamente acreditados. En caso el trabajador no acredite los estudios de los hijos o el parentesco se le descontará de sus beneficios sociales al finalizar la relación laboral. Es equivalente a 30 jornales básicos anuales,

3. ¿Le corresponde a un trabajador del régimen de construcción civil, que ha sido despedido injustificadamente, el pago de la indemnización por despido arbitrario prevista en la LPCL?

De acuerdo con el artículo 27 de la Constitución, los trabajadores tienen derecho a una adecuada protección contra el despido arbitrario. En ese sentido, los trabajadores sujetos al régimen de construcción civil, que sean despedidos injustificadamente, sí tienen derecho a la indemnización por despido arbitrario prevista en la LPCL.

La forma de cálculo de dicha indemnización dependerá del tipo de contrato laboral que tenga el trabajador de construcción civil. Si se trata de un contrato a tiempo indeterminado, la indemnización será equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios, y las fracciones de año se abonarán por dozavos y treintavos, según corresponda (art. 38 LPCL). En cambio, si se trata de un contrato sujeto a modalidad, la indemnización será equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato (art. 76 LPCL). En ambos casos, la indemnización no debe exceder el límite de 12 remuneraciones y su abono procede superado el periodo de prueba.

4. Qué registros de Construcción Civil existen?

Existen tres registros:

1. Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil – RETCC, regulado por el Decreto Supremo N° 005-2013-TR
2. Registro de las organizaciones sindicales de trabajadores pertenecientes al sector de construcción civil, regulado por Decreto Supremo. 006-2013-TR
3. Registro Nacional de Obras de Construcción Civil – RENOCC, regulado por el Decreto Supremo 008-2013-TR.

5. ¿Quiénes están obligados a registrarse en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil?

La obligación de inscripción alcanza a todos los trabajadores que realizan actividades de construcción civil de manera personal, subordinada y remunerada a favor de otra persona natural o jurídica, independientemente de la duración del vínculo.

El registro habilita para laborar en la actividad de construcción civil en el ámbito nacional y es gratuito. Obligatorio en obras de construcción civil cuyos costos individuales excedan las 50 UIT, incluyendo a las contratistas y subcontratistas.

6. ¿Cuáles son los requisitos para registrarme?

1. Certificado o Constancia de Capacitación, emitidas por SENCICO u otra entidad que tenga competencia para certificar este oficio. Éste requisito no será exigible en la primera inscripción.
2. Certificado de trabajo, respecto a las obras en las que pudiera haber laborado en el año anterior a la inscripción.
3. De no contar con los documentos o no contar con experiencia basta indicarlo mediante declaración jurada.
4. Certificado de antecedentes policiales, judiciales y penales.
5. Indicar si está afiliado a una organización sindical; y la identificación de ésta.

7. ¿Cómo se ha ido implementando el registro?

El Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil – RETCC viene implementándose progresivamente en las regiones del país, conforme a las resoluciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. A la fecha, se ha dispuesto la implementación en las regiones de San Martín, Arequipa, Lambayeque, Lima provincias (no incluye Lima Metropolitana, ni Callao), Ica, Piura, Puno, Tacna, Tumbes, Moquegua, Cusco, Apurímac, Ayacucho, Amazonas, Ancash, Ucayali y Huánuco. Por tanto, las personas que realizan actividades de construcción civil en estas regiones deben cumplir con inscribirse en dicho registro.

La inscripción de los trabajadores se realiza en las oficinas de cada Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de los Gobiernos Regionales donde se encuentra implementado el registro administrativo.

El registro es habilitante para laborar en la actividad de construcción civil a nivel nacional y tiene una vigencia de 2 años.

8. ¿Cuáles los requisitos para registrarse en el Registro de Organizaciones Sindicales de Construcción Civil?

- Las organizaciones de primer grado deberán presentar una solicitud en forma de Declaración Jurada; adjuntando en original o copias refrendadas por notario público o, a falta de este por el juez de paz de la localidad, los siguientes documentos:
 - Acta de Asamblea General de Constitución del Sindicato en la que deberá constar nombres, apellidos, documentos de identidad, firmas y huella digital de los asistentes, así como la denominación de la organización sindical, aprobación de estatutos y la nómina de la Junta Directiva elegida, indicando su período de vigencia.
 - Su Estatuto.

- Las organizaciones sindicales de grado superior, deberán identificar a las organizaciones sindicales afiliadas con el Código Único de Identificación, además de lo establecido en los incisos a) y b) antes descritos.

9. ¿Cuáles son los requisitos para registrarse en el Registro de Obras de Construcción Civil?

Los requisitos son:

En un plazo no mayor de diez (10) días previos al inicio de la obra mediante formato electrónico, deberán presentar:

A) Identificación de la empresa: i) nombre o denominación social; ii) número de RUC; iii) Nombre y DNI del representante legal en caso de persona jurídica.

B) Identificación de la obra: i) denominación de la obra; ii) número de licencia de obra y municipalidad emisora, de acuerdo a Ley; iii) denominación de la empresa contratista; iv) lugar de ejecución de la obra; v) fecha probable de inicio y término de la obra; vi) nombre, documento de identidad, número telefónico y correo electrónico del responsable de la obra.

c) Información de trabajadores: i) cantidad estimada de trabajadores que laborarán en la obra.

D. Régimen de la Micro y Pequeña Empresa (Ley Mype)

1. ¿Cuáles son los requisitos para constituir una micro o pequeña empresa?

- La microempresa se caracteriza por tener hasta un monto máximo de ventas anuales de 150 UIT.
- La Pequeña Empresa se caracteriza por tener ventas anuales superiores a 150UIT y hasta un monto máximo de 1700 UIT.
- La mediana empresa: ventas anuales superiores a 1700 UUIT y hasta el monto máximo de 2300 UIT.

2. ¿Cuál es el ámbito de aplicación de la Ley MYPE?

La Ley MYPE se aplica a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que presten servicios en las Micro y Pequeñas Empresas.

Asimismo, la Ley MYPE se aplica a los conductores y empleadores en las Micro y Pequeñas Empresas.

3. ¿Cuáles son los requisitos para acogerse al régimen laboral especial de la microempresa?

Para acogerse al régimen laboral especial, la microempresa que cumpla con los requisitos del nivel de ventas establecido en la Ley, deberá registrarse en el Registro

Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE, a través, del siguiente link: <https://www.sunat.gob.pe/xssecurity/SignOnVerification.htm?signonForwardAction=https://luna.mintra.gob.pe/si.remype/index.jsp>, cumpliendo con los siguientes requisitos:

- Solicitud de registro, según formato del REMYPE; y,
- Número del RUC.
- La MYPE que solicita su inscripción y recién inicia su actividad económica o no cuenta con trabajadores contratados podrá registrarse transitoriamente en el REMYPE, contando con un plazo de 15 días calendario, contados a partir del día siguiente de la fecha de registro, para contratar y registrar a sus trabajadores en el REMYPE bajo el régimen laboral especial establecido en la Ley o el régimen laboral general o el que corresponda, a efectos de contar con el registro definitivo. Vencido dicho plazo sin presentar la información no procederá el registro definitivo.

4. ¿Qué beneficios laborales tienen los trabajadores de la Micro Empresa?

Remuneración mínima; jornada de trabajo de ocho horas; descanso semanal y en días feriados; remuneración por trabajo en sobretiempo; descanso vacacional de 15 días calendarios; cobertura de seguridad social en salud a través del SIS (SEGURO INTEGRAL DE SALUD); cobertura previsional; indemnización por despido de 10 días de remuneración por año de servicios (con un tope de 90 días de remuneración).

5. ¿Qué beneficios laborales tienen los trabajadores de la Pequeña Empresa?

Remuneración mínima; jornada de trabajo de 8 horas; descanso semanal y en días feriados; remuneración por trabajo en sobretiempo; descanso vacacional de 15 días calendarios; cobertura de seguridad social en salud a través del ESSALUD; cobertura previsional; indemnización por despido de 20 días de remuneración por año de servicios (con un tope de 120 días de remuneración); cobertura de Seguro de Vida y Seguro Complementario de trabajo de Riesgo (SCTR) ; derecho a percibir 2 gratificaciones al año (Fiestas Patrias y Navidad); derecho a participar en las utilidades de la empresa; derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) equivalente a 15 días de remuneración por año de servicio con tope de 90 días de remuneración; derechos colectivos según las normas del Régimen General de la actividad privada.

6. ¿En el caso de los trabajadores sujetos a la Ley MYPE, la aportación a un sistema pensionario es obligatoria o facultativa?

Es obligatorio que los trabajadores de las MYPES se afilien a un régimen pensionario. De acuerdo a la normativa vigente, los trabajadores de la Microempresa que no se encuentren afiliados o no sean beneficiarios de algún régimen previsional, podrán optar por afiliarse al Sistema de Pensiones Sociales. En el caso de los trabajadores de la Pequeña Empresa, estos deben obligatoriamente afiliarse al Sistema Nacional de Pensiones o al Sistema Privado de Pensiones.

7. ¿Un trabajador de una microempresa puede optar actualmente por el Sistema de Pensiones Sociales?

No, actualmente un trabajador de una microempresa no puede optar por el sistema de pensiones sociales porque éste aún no se encuentra implementado. Esto significa que deberá elegir entre el Sistema Privado o el Sistema Nacional de Pensiones.

8. ¿El empleador tiene el deber de remunerar los días de inasistencia por descanso médico de aquellos trabajadores contratados bajo el régimen laboral de las MYPE y que se encuentren afiliados sólo al SIS?

El empleador no tiene el deber de remunerar los días de inasistencia por descanso médico en este caso, pues la naturaleza del SIS no incluye los subsidios.

9. ¿Qué debo hacer si mi empresa se encuentra en el régimen de microempresa, pero cuenta con más de 10 trabajadores?

Sólo en el caso que una microempresa supere el tope limitativo de nivel de ventas anuales (150 UIT) durante dos años consecutivos, podrá permanecer un año más dentro del Régimen Laboral Especial (año de gracia) y posteriormente pasará al Régimen Laboral de la Pequeña Empresa.

10. En caso de renuncia de un trabajador, sujeto al régimen laboral general, ¿puedo recontratarlo bajo el régimen especial de las MYPE, una vez que la empresa se ha formalizado como MYPE?

Sí, pero debe transcurrir por lo menos un año desde el cese para poder ser contratado bajo el amparo de la Ley MYPE.

11. El trabajador de la microempresa, ¿puede ser despedido por falta grave?

Si, al trabajador de la microempresa se le aplican los supuestos de falta grave que son causa justa de despido, previstos para los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada.

E. Régimen Minero

1. ¿Qué derechos y beneficios sociales tiene un trabajador minero?

Los trabajadores mineros tienen los mismos derechos que los trabajadores del régimen de la actividad privada, es decir tienen derecho a:

- Gratificaciones de Julio y Diciembre, equivalente a una remuneración mensual en julio y una en diciembre.
- Derecho a 30 días de vacaciones, después de un año de trabajo.
- Compensación por Tiempo de Servicio – CTS.
- Asignación Familiar.

- Participación en las utilidades.
- Seguro de Vida Ley.
- Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

F. Régimen del Trabajador Extranjero

1. ¿Cuál es el régimen laboral que corresponde a un trabajador extranjero que reside en el Perú?

El trabajador extranjero se encuentra sujeto al régimen de la actividad privada, sin embargo, su contrato debe ser por escrito, no cabe contratación laboral de extranjeros en forma verbal.

2. ¿Cuál es el porcentaje máximo para la contratación de trabajadores extranjeros?

Para la existencia y validez de los contratos de personal extranjero se requiere que estos no superen el 20% del número total de trabajadores nacionales.

3. ¿Cuál es la duración del contrato de un trabajador extranjero?

Los contratos de trabajo de extranjeros deben ser celebrados por escrito y a plazo determinado por un periodo máximo de 03 años prorrogables, sucesivamente, por periodos iguales, debiendo constar por escrito el compromiso de capacitar al personal nacional en la misma ocupación para la cual fue contratado el extranjero.

4. ¿Cuáles son los requisitos para la contratación?

Los contratos extranjeros deberán ser presentados en dos juegos y adicionalmente una declaración jurada de la empresa donde se señale que la contratación del extranjero cumple con las condiciones establecidas por el Decreto Legislativo N° 689.

Si se trata de un trabajador extranjero que tenga la calidad de refugiado, deberá presentar lo siguiente: 1.- Dos ejemplares del contrato; 2.- Fotocopia simple del carné de solicitante de Refugio, expedido por la comisión Especial para los refugiados del Ministerio de Relaciones Exteriores.

En ambos casos, deberá ser presentado en mesa de parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dirigido al Sub Director de Registros Generales

No se aplican las medidas de restricción de contratación laboral para extranjeros (porcentajes limitativos de trabajadores y remuneración), a los refugiados reconocidos por el Estado, que reúnan una de las condiciones siguientes: a) Tener cónyuge de nacionalidad peruana, no podrá invocar este beneficio quien abandonó a su cónyuge; b) Tener ascendiente, descendientes o hermanos peruanos; y, c) Haber cumplido dos años de residencia en el país.

G. Régimen de la Trabajadora del Hogar

1. ¿Quiénes son considerados trabajadores del hogar?

Son trabajadores del hogar aquellos que realizan labores propias del cuidado de una residencia o casa habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen una ganancia o beneficio económico para el empleador o sus familiares.

2. ¿Qué tipo de labores comprenden el trabajo del hogar?

- Limpieza de la residencia
- Lavado y planchado de ropa
- Cocina (desayuno, almuerzo y/o cena) para alimentar a los miembros que habitan en la residencia u otros vinculados a éstos
- Cuidado y asistencia de niños y ancianos (distinta a la labor profesional de un médico o enfermera o similar)
- Conservación y mantenimiento del jardín, piscina y otros ambientes de la residencia que requieren de un cuidado especial

3. ¿Cómo se fija la remuneración de un TH y cuándo debe abonarse la misma?

El monto del sueldo o remuneración, así como las fechas de pago (mensual, quincenal o semanal) serán fijados mediante acuerdo entre el trabajador y el empleador. A falta de acuerdo, se entenderá que la remuneración deberá ser pagada mensualmente. En caso de incumplir con el pago de la misma en la fecha pactada, el empleador deberá abonarle al trabajador la respectiva remuneración más los intereses legales laborales correspondientes, de acuerdo con lo establecido por el Decreto Ley N° 25920.

4. ¿Cómo se acredita el pago al TH?

El trabajador y el empleador deberán firmar una constancia de pago, por cada sueldo recibido de acuerdo a lo pactado. Dicha constancia acredita el otorgamiento de la remuneración y la relación laboral.

5. ¿Cuál es la Jornada de trabajo de un TH?

• Jornada máxima

El trabajador no deberá laborar más de ocho (8) horas diarias o cuarenta ocho (48) horas semanales, ya sea bajo la modalidad "cama afuera" o "cama adentro".

• Horas extras

Si el trabajador conviene con el empleador en laborar luego de finalizada la jornada de trabajo habitual, el empleador deberá abonarle el monto correspondiente a las horas extras trabajadas.

El monto mínimo a pagar por hora extra, corresponde al valor de la hora calculada a partir de la remuneración percibida por el trabajador, más un 25% por las dos primeras horas y un 35% por las horas restantes.

6. ¿Cuáles son los descansos remunerados a los que tiene derecho un TH?

• Descanso semanal obligatorio

El trabajador tiene derecho a 24 horas continuas de descanso semanal remunerado, el cual se otorgará preferentemente el día domingo.

Si el trabajador acuerda con el empleador en laborar en su día de descanso semanal obligatorio, éste último deberá reconocerle los siguientes conceptos:

- La remuneración correspondiente al día de descanso
- La remuneración correspondiente a la labor efectuada
- Una remuneración adicional equivalente al total de la remuneración por la labor efectuada.

Cada uno de los tres conceptos antes referidos equivale a una remuneración diaria del trabajador.

• Descanso en los días feriados

El trabajador tiene derecho a descanso remunerado en los feriados establecidos para los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, los cuales comprenden:

- Año Nuevo (1º de enero)
- Jueves y Viernes Santo (variables)
- Día del Trabajo (1º de mayo)
- San Pedro y San Pablo (29 de junio)
- Fiestas Patrias (28 y 29 de julio)
- Santa Rosa de Lima (30 de agosto)
- Combate de Angamos (8 de octubre)
- Todos los Santos (1º de noviembre)
- Inmaculada Concepción (8 de diciembre)
- Natividad del Señor (25 de diciembre)

En caso el trabajador acuerde con el empleador laborar en un día feriado, éste último deberá abonarle al trabajador la remuneración por el día trabajado más el 50% de la remuneración correspondiente a un (1) día, conforme al detalle que se muestra a continuación:

$$\begin{array}{rcl}
 \text{Remuneración diaria} & = & X \\
 50\% \text{ de la remuneración diaria (mitad de la} & = & \frac{X}{2} \\
 \text{remuneración diaria)} & & \\
 X + \frac{X}{2} & = & \text{Remuneración por laboral en día} \\
 & & \text{feriado}
 \end{array}$$

- **Descanso vacacional**

El trabajador tiene derecho a quince (15) días de descanso vacacional remunerado por cada año completo de servicios. Para estos efectos, deberá haber cumplido el siguiente récord vacacional:

- Si el trabajador tiene una jornada ordinaria de seis (6) días a la semana, requiere haber laborado por lo menos doscientos sesenta días (260) días en el año de labor.
- Si el trabajador tiene una jornada de cinco (5) días a la semana, requiere haber laborado por lo menos doscientos diez (210) días en el año de labor.
- Si el trabajador labora sólo cuatro o tres días a la semana, tendrá derecho al descanso vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en el año.

Para efectos de verificar el cumplimiento del récord vacacional, se debe considerar como días efectivos de trabajo los siguientes:

- a) La labor en una jornada mínima de cuatro horas.
- b) El día de descanso laborado cualquiera que sea el número de horas trabajadas.
- c) Las horas de sobretiempo, esto es, el tiempo laborado luego de finalizada la jornada habitual de trabajo, en número de cuatro o más en un día.
- d) Las inasistencias por enfermedad común o por accidentes de trabajo en todos los casos siempre que no supere 60 días al año.
- e) El descanso previo (45 días) y posterior (45 días) al parto.
- f) El permiso sindical (autorización que se le otorga a dirigentes sindicales para desempeñar actividades referidas al gremio).
- g) Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.
- h) El período vacacional gozado el año anterior; y
- i) Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

7. ¿Qué beneficios legales corresponden a un TH?

- **Gratificaciones**

El trabajador tiene derecho al pago de 2 gratificaciones al año, una gratificación por Fiestas Patrias y otra por Navidad, las mismas que deben ser abonadas por el empleador en la primera quincena de los meses de julio y diciembre, respectivamente.

El monto de cada gratificación corresponde al 50% de la remuneración mensual percibida por el trabajador al 30 de junio (gratificación por Fiestas Patrias) y 30 de noviembre (gratificación por Navidad), en caso el trabajador hubiera laborado el semestre completo, o la parte proporcional en caso haya laborado en un período menor al indicado.

El semestre computable de la gratificación por Fiestas Patrias está comprendido entre el 01 de enero al 30 de junio de cada año. En el caso de la gratificación por Navidad, éste se encuentra comprendido entre el 01 de julio al 31 de diciembre de cada año.

Caso: Ana María se dedica a cuidar Matías, el hijo menor de su empleador que tiene 2 años de edad. Ella ha sido contratada a partir del 20 de julio de 2017, habiendo pactado una remuneración mensual de S/1,100.00 por laborar diariamente siete (7) horas, en un horario de 07:30 a.m. a 03:30 p.m. (con una hora de refrigerio que no es parte de la jornada de trabajo, salvo que acuerde lo contrario con su empleador).

Se acerca el mes de diciembre y Ana María quiere saber cuánto le corresponde por la gratificación por Navidad. Seguidamente, se muestra el detalle del cálculo de dicha gratificación:

Datos:

- *Motivo de la Gratificación* : *Navidad*
- *Semestre computable (Período base para el cálculo de la gratificación de Fiestas Patrias)* : *01 de Julio al 31 de diciembre*
- *Período laborado:* : *20. 07.17 al 31.12.13*
(5 meses y 12 días)
- *Remuneración percibida al 30 de noviembre* : *S/. 1,100.00*

En este caso, Ana María no ha trabajado el semestre completo, pues ha comenzado a prestar labor a partir del 20 de julio de 2017. En ese sentido, le corresponde percibir la parte proporcional del 50% de su remuneración mensual, esto es, la mitad de S/1,100:

$$\frac{S/ 550.00}{6} = S/ 91.67 = \text{Monto proporcional a un mes completo}$$

$$S/ 91.67 \times 5 (\text{meses}) = S/ 458.33$$

$$\text{Monto por concepto de Gratificación por Navidad} = S/ 458.33$$

• **Compensación por Tiempo de Servicios**

Por cada año completo de labor, el trabajador tiene derecho al pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, a razón de 15 días remunerados o la parte proporcional de tal cantidad por fracción de año.

Este beneficio deberá ser abonado al trabajador al finalizar el año o al momento de su liquidación.

Caso: Ana María es una trabajadora del hogar que realiza la labor de limpieza para un empleador que reside en un departamento ubicado en el distrito de Jesús María. Ella ha sido contratada a partir del 01 de febrero de 2017, habiendo acordado una remuneración de S/850.00 al mes por laborar ocho horas (8), de 08:00 a.m. a 05:00 p.m. (con una hora de refrigerio que no es parte de la jornada de trabajo, salvo que acuerde lo contrario con su empleador).

Ana María ha pactado con su empleador que la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) la percibirá al finalizar el año 2013. A continuación se detalla el cálculo de la respectiva CTS:

Datos:

- *Período computable* = 01 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017
- *Período laborado* = 01.02.13 al 31.12.17 (11 meses)
- *Remuneración percibida al 31 de diciembre* = S/ 850.00
- *Forma pactada para el pago de la CTS* = Al finalizar el año

$$\frac{S/ 850.00}{30} = S/ 28.00 = \text{Monto proporcional a un día}$$

$$S/ 28.00 \times 15 = S/ 420.00 = \text{Monto correspondiente a 15 días remunerados}$$

$$\frac{S/ 420.00}{12} = S/ 38.00 = \text{Monto proporcional a un mes}$$

$$S/ 38.00 \times 11 (\text{meses}) = S/ 418.00$$

Monto total por concepto de CTS = S/ 418.00

8. ¿Qué obligaciones tiene el empleador de un TH en materia alimentación, alojamiento y educación?

El empleador debe brindar una alimentación adecuada al trabajador, debiendo considerar para estos efectos, las costumbres del lugar de donde proviene, así como un hospedaje decente en el cual pueda gozar de su privacidad (en la modalidad “cama adentro”). Los citados beneficios deben ser otorgados de acuerdo a las posibilidades económicas del empleador. Tales conceptos no deben ser considerados como parte integrante de la remuneración.

Además, en caso que el trabajador decida ejercer su derecho a la educación, el empleador deberá brindarle las siguientes facilidades:

- Garantizar la asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo, brindando las facilidades para llegar a tiempo a su centro de estudios.
- Contar con un espacio adecuado para el estudio dentro de la residencia.
- Respetar el tiempo fuera de la jornada de trabajo necesario para el cabal cumplimiento de los trabajos y/o deberes educativos.
- Brindar la posibilidad de compensación de horas, en caso de necesitar (de manera extraordinaria) tiempo dentro de la jornada para la realización de trabajos y/o deberes educativos.

9. ¿Cuál es el procedimiento que debe seguir el empleador en caso de decidir la culminación del contrato de trabajo del TH?

En caso que el empleador decidiera dar por finalizada la relación laboral, deberá avisar al trabajador con una anticipación de 15 días. De no conceder el plazo de preaviso señalado, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a la remuneración de quince (15) días.

En caso que el trabajador decidiera finalizar la relación laboral, deberá otorgar al empleador una comunicación de preaviso con quince (15) días de anticipación. De no exonerarlo del plazo señalado, el empleador deberá abonarle la remuneración correspondiente por los días laborados.

Cabe resaltar que el plazo de preaviso que debe cursar el empleador al trabajador en caso decida dar por culminado el contrato de trabajo, así como el plazo de preaviso de renuncia que debe cursar el trabajador a su empleador, se computa en días laborables.

10. ¿Cuáles son los derechos del TH en materia de seguridad y previsión social?

• Seguro Social en Salud

El trabajador será considerado afiliado regular al Seguro Social de Salud (ESSALUD) siempre que cumpla con una jornada de trabajo mínima de cuatro (4) horas diarias. A efectos que el trabajador y sus derechohabientes puedan acceder a las prestaciones que brinda ESSALUD, el empleador deberá de realizar las aportaciones correspondientes, las cuales serán de su cargo, así como inscribir a aquellos y a sí mismo, en el Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes, a cargo de SUNAT.

• Sistema Previsional

El empleador deberá realizar las aportaciones correspondientes al Sistema Nacional o Sistema Privado de Pensiones, dependiendo cuál de ellos ha sido elegido por el trabajador, las cuales serán de cargo de éste último.

Cabe precisar que, en ningún caso, las aportaciones a la Seguridad Social en Salud (ESSALUD) y al Sistema Previsional deberán ser calculadas sobre una base inferior a la remuneración mínima vital vigente.

11. ¿Qué es el Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar y qué ventajas otorga?

Es el registro informático a cargo de SUNAT y que contiene los datos de:

- Empleadores de trabajadores del hogar,
- Trabajadores del Hogar (TH)
- Derechohabientes de los TH

La inscripción en el Registro de Empleadores / Trabajadores del Hogar y sus derechohabientes, permite y facilita el acceso de los TH con total comodidad y facilidad,

el acceso a los servicios médicos y hospitalarios de EsSalud así como a una pensión digna.

A través de la inscripción en el presente Registro, el empleador posibilita que su TH, goce de un nivel de calidad de vida digno, al asegurar adecuados servicios de salud, para él y sus derechohabientes, así como la garantía de seguridad económica una vez que sean adultos mayores.

12. ¿Quiénes están obligados a inscribirse y quién debe realizar el trámite de inscripción?

Deben inscribirse en el Registro a cargo de la SUNAT: el Empleador y el TH (siempre que laboren una jornada mínima de cuatro horas diarias) cuyo vínculo laboral se encuentre vigente, así como de ser el caso, los Derechohabientes del TH.

Es obligación del empleador o su representante inscribir a su TH y sus derechohabientes en el Registro de Empleadores/Trabajadores del Hogar.

13. ¿Quiénes son los Derechohabientes del TH?

Son los familiares del TH a quienes el empleador podrá inscribir, a fin de que puedan acceder a las prestaciones que EsSalud brinda. Los derechohabientes son:

- El/la cónyuge o concubino(a),
- El/la hijo(a) menor de edad o al mayor de edad incapacitado en forma total y permanente para el trabajo,
- La madre gestante con respecto al hijo concebido, mientras dure el período de la concepción.

14. ¿Cuál es el plazo para realizar la inscripción en el Registro?

Iniciado el vínculo laboral, el empleador cuenta con 30 días calendarios siguientes para realizar la inscripción de su TH y de corresponder los derechohabientes de los TH. En caso el trabajador sea mayor de edad y no posea DNI, o si dentro del plazo mencionado cumple la mayoría de edad, se extenderá el plazo en 15 días calendario, a fin que realice la tramitación de la obtención de su DNI.

15. ¿Qué debe hacer el empleador para registrarse en el Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar?

- Acercarse a cualquier agencia de SUNAT.
- Presentar un recibo de luz, agua o teléfono del domicilio donde labora la trabajadora, el recibo debe ser original y tener 2 meses de antigüedad como máximo.
- Presentar el DNI original y fotocopia, del empleador y del TH.
- Si el trámite lo realizará una tercera persona debe contar con una Carta Poder legalizada y llevar los 3 DNI (del empleador, el trabajador y de sí mismo, en calidad de representante legal) originales y fotocopias.

Realizado este proceso quedará inscrito y obtendrá su Código de Inscripción del Empleador (CIE).

Para mayor información sobre el registro ingresa a la página web de la SUNAT: www.sunat.gob.pe

16. ¿Qué documentos del Empleador, del TH y sus Derechohabientes son necesarios para realizar los trámites del Registro?

TIPO		DOCUMENTOS NECESARIOS PARA LA INSCRIPCIÓN
Empleador		<ul style="list-style-type: none"> · DNI, Carné de extranjería, pasaporte, cédula diplomática (original y copia) · Recibo de algún servicio público donde figure la dirección donde el trabajador del hogar realiza sus labores (original). · En caso de no contar con Número de RUC, exhibir el original de algún recibo de servicio público donde conste su domicilio fiscal.
Trabajador del Hogar		<ul style="list-style-type: none"> · DNI, partida de nacimiento, carné de extranjería, pasaporte (original y copia). · En caso de no contar con DNI, exhibir el original de algún recibo de servicio público donde figure el domicilio del trabajador del hogar.
Derechohabiente del trabajador del hogar	Cónyuge o concubino(a) o la madre gestante del hijo(a) del trabajador del hogar	<ul style="list-style-type: none"> · DNI, partida de nacimiento, carné de extranjería, pasaporte (original y copia). · En el caso de cónyuge, exhibir el original de la partida de matrimonio (vigencia no mayor a un año). · En el caso de concubinato, cuando el trabajador del hogar o su concubino (a) no se

		encuentren identificados con DNI, deberá exhibirse el certificado domiciliario o declaración jurada de ambos en la que ambos testimonien que existe concubinato.
	Hijo(a) del trabajador del hogar	<ul style="list-style-type: none"> · DNI, Carné de extranjería, pasaporte, cédula diplomática (original y copia). · El hijo menor de edad que cuente con DNI, puede exhibir el original y presentar este documento en lugar de la partida de nacimiento. · En el caso de hijo mayor de edad incapacitado (aquel que por cualquier causa se encuentre privado de discernimiento), debe presentar la Resolución de Directoral de incapacidad emitida por EsSalud y el original de y fotocopia de su documento de identidad.

17. ¿Cuáles son los aportes que el empleador debe realizar?

Por concepto de aportes al **EsSalud**, corresponde al empleador pagar en forma oportuna el equivalente al 9% de la remuneración. El aporte mínimo se calculará en base a la remuneración mínima vital.

Por concepto de la aportación al **Sistema Nacional de Pensiones**, corresponde al empleador efectuar la retención del 13% en la remuneración del trabajador del hogar, sobre la base de la remuneración mínima vital, y pagarla en forma oportuna. Es importante señalar que los TH pueden optar por el Sistema Nacional de Pensiones o por el Sistema Privado de Pensiones.

18. ¿Cómo puede el empleador realizar los pagos a EsSalud y ONP/SPP?

- Pago On-line: el empleador debe ingresar a SUNAT Virtual-Operaciones en línea con su código de usuario y clave SOL, luego ubicar y llenar el Formulario Virtual N° 1676-Trabajadores del Hogar, y optar por cancelar el importe en las modalidades: pago mediante débito en cuenta, o pago mediante tarjeta de crédito o débito.
- Sistema Pago Fácil: acercarse a las oficinas del Banco de la Nación, Scotiabank, Interbank o el BIF, con su código de empleador (CIE) y el número de documento de identidad de su trabajador(a) y los datos de los aportes a realizar.

- Formulario 1076: el empleador debe contar con su código de empleador (CIE), los datos de su trabajador(a) y presentar el formulario debidamente llenado en cualquiera de las agencias bancarias autorizadas.

19. ¿Qué modificaciones en el Registro deben ser comunicadas?

El Empleador deberá comunicar a la SUNAT, dentro del plazo de treinta (30) días calendarios de producidos, los siguientes hechos:

- Modificación de datos de identificación (apellidos y nombres, tipo y número de documento de identificación, sexo, fecha de nacimiento) de los empleadores y/o de los trabajadores del hogar. En el caso de encontrarse identificados con DNI (Empleador o T.H.), previamente deberá efectuarse el cambio en el RENIEC. *
- Extinción del vínculo laboral, siendo suficiente exhibir el documento de identidad del Empleador.
- Inscripción o baja de los Derechohabientes de T.H.
- Modificación de los datos del Derechohabiente.
- Cambio del Centro Laboral del T. H.
- Cualquier otra modificación de la información proporcionada por el Empleador para efectos del registro.

20. ¿Existe sanción para el empleador de TH que no cumpla con la inscripción en el Registro?

El no inscribirse en los registros de la Administración Tributaria, según el artículo 173° del Código Tributario, está previsto como infracción relacionada con la obligación de inscribirse, actualizar o acreditar la inscripción en los registros de la Administración Tributaria.

SECCIÓN XVII: SOBRE LA LEY DE DISCAPACIDAD

1. ¿A quién denominamos persona con discapacidad?

La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

Base Legal: Artículo 2 de la Ley No.29973

2. ¿Quién determina la discapacidad del trabajador?

El certificado de discapacidad acredita la condición de la persona con discapacidad. Es otorgado por todos los médicos certificadores registrados de establecimientos de salud pública y privada a nivel nacional. La evaluación, calificación y la certificación son gratuitas.

La certificación es inmediata cuando la discapacidad sea evidente o congénita.

3. ¿Existe obligación de contratar personal con discapacidad en una empresa del sector privado?

Si, existe obligación para los empleadores privados con más de 50 trabajadores, en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, es de carácter anual.

Base Legal: Artículo 56.2 del DECRETO SUPREMO N° 002-2014-MIMP

4. ¿Cómo distingo al personal con discapacidad?

Los empleadores deberán solicitar el certificado de discapacidad del trabajador donde se acredita la referida condición.

5. ¿Cómo se determina el periodo anual para cumplir con la cuota de empleo en el sector privado?

El cálculo de la cuota de empleo se realiza tomando en consideración el número de trabajadores registrados por el empleador en la Planilla Electrónica, en el periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

En el caso de los empleadores que inicien sus actividades durante el primer semestre de año, la cuota de empleo se calcula proporcionalmente al número de meses transcurridos hasta el 31 de diciembre.

En el caso de los empleadores que inicien sus actividades durante el segundo semestre, el cálculo de la cuota de empleo se inicia en el periodo anual siguiente.

En el caso de fusiones empresariales o circunstancias análogas, el cálculo de la cuota de empleo se realiza considerando individualmente a cada empresa respecto a los periodos anteriores a la fusión, y en forma conjunta a partir de ésta.

Base Legal: Artículo 5 del RESOLUCIÓN MINISTERIAL No.107-2015-TR

6. ¿Quién fiscaliza el cumplimiento de la cuota de empleo? ¿Cómo?

El Sistema de Inspección del Trabajo determina en el mes de enero de cada año, el cumplimiento de la cuota correspondiente a las personas con discapacidad, en el año anterior. Para ello, verifica la información contenida en la Planilla Electrónica, aplica los criterios de cálculo previstos y notifica a los empleadores que no han cumplido con la cuota, dando inicio al correspondiente procedimiento sancionador.

Base Legal: Artículo 56.3 de la Ley No.29973

7. ¿Cuáles son los criterios de evaluación para determinar la cuota de empleo?

La estimación anual del número de trabajadores es ponderada y se calcula considerando los siguientes valores y criterios:

- a) El trabajador que laboró en todo el periodo anual equivale a uno (01).
- b) El trabajador que laboró por fracciones del año, equivale a tantos dozavos como meses hayan laborado.
- c) El trabajador que laboró por días se calcula por treintavos del dozavo.
- d) El periodo laboral del trabajador con contrato de suplencia y el periodo del trabajador titular se computan en la fracción correspondiente, según los periodos efectivamente laborados.

Cuando el número de trabajadores resultante sea un número con más de un decimal, la cifra referida a las décimas se redondea a la inmediata superior si la cifra centesimal es igual o superior a 5 (0.05).

Base Legal: Artículo 6 del RESOLUCIÓN MINISTERIAL No.107-2015-TR

8. ¿Cuál es la base de cálculo y cómo se toma en cuenta el cómputo de la proporción?

El número de trabajadores en el año de un empleador es la base de cálculo sobre la cual se aplica la cuota de empleo.

El número de trabajadores con discapacidad con que debe contar el empleador resulta de multiplicar la base de cálculo por 0.03.

Cuando el número de trabajadores con discapacidad resultante sea un número con más de un decimal, la cifra referida a las décimas se redondea a la inmediata superior si la cifra centesimal es igual o superior a 5 (0.05).

Base Legal: Artículo 7 del RESOLUCIÓN MINISTERIAL No.107-2015-TR

9. ¿Criterios para la determinación del número de trabajadores con discapacidad y verificación del cumplimiento de la cuota de empleo?

El número de trabajadores con discapacidad con que cuenta el empleador para efecto de verificar el cumplimiento de la cuota de empleo, se calcula aplicando los mismos valores y criterios establecidos en el numeral 6.2 del artículo 6 de la RM No.107-2015-TR.

Cuando el número de trabajadores con discapacidad con que cuenta el empleador resultante sea un número con más de un decimal, la cifra referida a las décimas se redondea a la inmediata superior si la cifra centesimal es igual o superior a 5 (0.05).

Se considera que se cumple la cuota de empleo cuando el número de trabajadores con discapacidad alcanza o supera el número resultante al que se refiere numeral 7.2. y de

acuerdo con la regla de redondeo contenida en el numeral 7.3 del artículo 7 de la presente norma.

10. Si no cumpla con la cuota de empleo, ¿cómo puedo presentar mis descargos ante una inspección?

Los empleadores notificados por el incumplimiento efectúan sus descargos acreditando fehacientemente:

a) No haber generado, en el año, nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir por la terminación del vínculo laboral en cualquiera de sus causas.

b) En caso de haberse generado vacantes en el año, deben concurrir:

1.1 Razones de carácter técnico o de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad en la empresa;

1.2 Haber ofertado los puestos de trabajo en el servicio de Bolsa de Trabajo que se ofrece en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, o de los servicios prestados por otras entidades articulados a dicha Ventanilla;

1.3 Haber omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria contra las personas con discapacidad; y,

1.4 Haber garantizado que los procesos de evaluación específicos permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad que postulen.

Base Legal: Artículo 56.4 del DECRETO SUPREMO N° 002-2014-MIMP

11. Si no cumpla con la cuota de empleo por no haber generado, en el año, nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir por la terminación del vínculo laboral en cualquiera de sus causas. ¿Cómo puedo acreditar dicha situación ante una inspección?

Cuando el incumplimiento de la cuota de empleo se sustente en el supuesto establecido en el literal a) del numeral 56.4 del artículo 56 del Reglamento, el empleador deberá acreditar en su descargo:

a) Que el número de trabajadores y los trabajadores son los mismos a los registrados en la planilla electrónica del año anterior, o

b) Que el número de trabajadores de la empresa disminuyó, sin haberse generado convocatorias de personal para cubrir los puestos vacantes.

Base Legal: Artículo 22 de la RESOLUCIÓN MINISTERIAL No.107-2015-TR

12. Si no cumpla con la cuota de empleo por no haberse generado nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir. ¿Cómo puedo acreditar dicha situación ante una inspección?

Cuando el incumplimiento de la cuota de empleo se sustente en el supuesto establecido en el literal b) del numeral 56.4 del artículo 56 del Reglamento, el empleador deberá acreditar que ha desarrollado una conducta diligente para asegurar, con los medios disponibles, que las convocatorias y los procesos de evaluación realizados para cubrir dichos puestos, han sido dirigidos en número suficiente para

cumplir con la cuota de empleo, y en cada caso acreditar la ocurrencia de las circunstancias y su concurrencia.

Base Legal: Artículos 23 - 30 de la RESOLUCIÓN MINISTERIAL No.107-2015-TR

13. Si la empresa se encuentra comprendida como actividad de alto riesgo. ¿Puedo exonerarme de contratar personal con discapacidad? ¿Cuál sería el procedimiento?

La Ley No.29973, no establece exoneraciones para la contratación de personal con discapacidad, aún se trate de empresas comprendidas de alto riesgo. No obstante, debe tenerse en cuenta lo expuesto en el artículo 26 de la Resolución Ministerial No.107-2015-TR frente a las razones de riesgo que dificultan la contratación de personal con discapacidad para una ocupación o puesto específico.

Considerándose razones de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad, a aquellas que sustenten de manera objetiva que, pese a haberse cumplido con las obligaciones en materia de seguridad y salud respecto al puesto de trabajo conforme a la legislación de la materia y, haberse previsto los ajustes razonables mínimos al puesto para ser ocupado por una persona con discapacidad, los riesgos laborales para la seguridad y salud en el puesto persisten para la persona con discapacidad; lo que coadyuva a explicar la nula, escasa o no pertinente participación de las personas con discapacidad en la convocatoria realizada.

El empleador acredita estas razones con información pormenorizada de las características del puesto, de los riesgos laborales generales y específicos del puesto, las medidas de seguridad y salud adoptadas para tales riesgos, los ajustes previstos en caso de un trabajador con discapacidad y los riesgos laborales subsistentes para personas con discapacidad.

14. La aplicación de la sanciones por incumplimiento de la cuota de empleo ¿a cargo de quién está?

Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización en el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), en el Sector Público.

El incumplimiento de la cuota laboral establecida en el artículo 49 por parte de los empleadores privados, después de dos años de la entrada en vigencia de la presente Ley, da lugar al establecimiento de las sanciones contempladas en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

15. ¿A cuánto asciende la multa por incumplimiento de la cuota de empleo?

El reglamento precisa que el incumplimiento de la cuota de empleo de la [persona con discapacidad](#), 3% del total del personal en el caso del sector privado y 5% en el Estado, tendrá una sanción de 12 a 15 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

Base Legal: Artículo 95 del del DECRETO SUPREMO N° 002-2014-MIMP

16. ¿A partir de cuándo entra en vigencia la fiscalización por el cumplimiento de la cuota de empleo?

De conformidad con la Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley No.29973, la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo con efectos sancionatorios sobre los empleadores privados, se realiza a partir de enero de 2016, con respecto al periodo anual comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2015.

Base Legal: Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Resolución Ministerial No.007-2015-TR.

SECCIÓN XVIII: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. ¿Qué es la Seguridad y Salud en el Trabajo y cuál es su normativa vigente?

La Seguridad y Salud en el Trabajo tiene el propósito de crear las condiciones para que el trabajador pueda desarrollar su labor eficientemente y sin riesgos, evitando sucesos y daños que puedan afectar su salud e integridad, el patrimonio de la entidad y el medio ambiente, y propiciando así la elevación de la calidad de vida del trabajador y su familia y la estabilidad social.

En nuestro país, la normativa general sobre seguridad y salud en el trabajo, se encuentra regulada en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

2. ¿Cuáles son los plazos para el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo?

La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, fue publicada en el Diario Oficial "El Peruano" con fecha 20 de agosto de 2011 y entró en vigencia al día siguiente de su publicación.

3. ¿Con qué normas se regulan a nivel nacional los temas relacionados a seguridad y salud en el trabajo? ¿Cuál es el objeto de esta norma?

Los temas de seguridad y salud en el trabajo son regulados a partir de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo 005-2012-TR, y sus respectivas modificaciones.

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención y riesgos laborales en el país.

4. Las obligaciones establecidas en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, ¿son aplicables en todos los sectores económicos? ¿A partir de qué fecha se estableció la obligación del cumplimiento de esta norma?

La Ley es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia.

La obligación del cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo se inició a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, es decir, el día 21 de agosto de 2011.

5. ¿Cómo se implementa un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?

Un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, SGSST) se implementa a través de los siguientes pasos:

a) Política del SGSST: Es el compromiso expreso de la más alta jerarquía de la empresa o entidad, de velar por la seguridad y salud de los trabajadores. Tiene que ser específica para la organización y apropiada a su tamaño y a la naturaleza de sus actividades. Debe constar por escrito, estar fechada, ser concisa y clara, fácilmente accesible y actualizarse periódicamente.

b) Organización del SGSST: El empleador asume el liderazgo y compromiso para implementar y tener operativo su SGSST, a fin de garantizar 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. Son elementos especialmente importantes, de acuerdo a lo previsto en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo: Los Registros del SGSST, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

c) Planificación y Aplicación del SGSST: La gestión de los riesgos comprende: medidas de identificación, prevención y control; la mejora continua de los procesos, la gestión del cambio, la preparación y respuesta a situaciones de emergencia; las adquisiciones y contrataciones; y, el nivel de participación de los trabajadores y su capacitación.

d) Evaluación del SGSST: Comprende los procedimientos internos y externos a la empresa o entidad, que permiten evaluar con regularidad los resultados logrados en materia de seguridad y salud en el trabajo. En tal sentido, se debe investigar los accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y sus efectos en la

seguridad y salud; y, asimismo, el empleador debe realizar auditorías periódicas a fin de comprobar si el SGSST ha sido aplicado y es adecuado y eficaz para la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud de los trabajadores.

e) Acción para la Mejora Continua: La vigilancia de la ejecución del SGSST, las auditorías y los exámenes realizados por la empresa o entidad deben permitir que se identifiquen las causas de su disconformidad con las normas pertinentes o las disposiciones de dicho sistema, con miras a que se adopten medidas apropiadas, incluidos los cambios en el propio sistema.

6. ¿Qué se entiende por Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?

Es el conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores mejorando, de este modo, su calidad de vida, y promoviendo la competitividad de los empleadores en el mercado.

7. ¿En qué consiste el IPER y la Evaluación de Línea Base?

Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER): La identificación de peligros es el proceso mediante el cual se localiza y reconoce que existe un peligro y se definen sus características; la evaluación de riesgos es el proceso posterior a la identificación de los peligros, que permite valorar el nivel, grado y gravedad de los mismos proporcionando la información necesaria para que el empleador se encuentre en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad, prioridad y tipo de acciones preventivas que debe adoptar.

Para establecer el SGSST se realiza una evaluación inicial o estudio de línea de base como diagnóstico del estado de la salud y seguridad en el trabajo. Los resultados obtenidos son comparados con lo establecido en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y otros dispositivos legales pertinentes, y sirven de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua. La evaluación es accesible a todos los trabajadores y a las organizaciones sindicales.

8. ¿En qué consiste el Plan Anual de SST y los registros obligatorios?

El Plan Anual de SST es aquel documento de gestión, mediante el cual el empleador desarrolla la implementación del SGSST en base a los resultados de la evaluación inicial o de evaluaciones posteriores o de otros datos disponibles, con la participación de los trabajadores, sus representantes y la organización sindical.

El Plan Anual de SST, está constituido por un conjunto de programas, tales como:

- Programa de SST
- Programa de Capacitación y Entrenamiento

- Programación Anual del Servicio de SST

Los Registros Obligatorios del SGSST son:

- a) Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas.
- b) Registros de exámenes médicos ocupacionales.
- c) Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.
- d) Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.
- e) Registro de estadísticas de seguridad y salud en el trabajo.
- f) Registro de equipos de seguridad o emergencia.
- g) Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.
- h) Registro de auditorías.

Los registros a que se refiere el párrafo anterior deberán contener la información mínima establecida en los formatos que aprueba el MTPE.

9. ¿Cómo se desarrolla un Plan Anual de SST y cuáles son los registros obligatorios del SGSST?

Mediante la R.M. 050-2013 se aprobó la Guía Básica sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que incluye modelos de:

- Lista de verificación de los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plan y Programa de SST.
- Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos.
- Mapa de riesgos.
- Auditorías del SGSST.

Asimismo, se encuentran los registros referenciales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La versión electrónica de los registros está adjuntada en la página web de la MTPE.

10. ¿Cómo se hace y quién aprueba el RISST?

Los empleadores con veinte (20) o más trabajadores deben elaborar su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, el que debe contener la siguiente estructura mínima:

- a) Objetivos y alcances.
- b) Liderazgo, compromisos y la política de seguridad y salud.
- c) Atribuciones y obligaciones del empleador, de los supervisores, del comité de seguridad y salud en el trabajo, de los trabajadores y de los empleadores que les brindan servicios si los hubiera.
- d) Estándares de seguridad y salud en las operaciones.

- e) Estándares de seguridad y salud en los servicios y actividades conexas.
- f) Preparación y respuesta a emergencias.

Mediante la R.M. N° 050-2013-TR (Anexo 2) se aprueba un Modelo de Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La aprobación del RISST es función del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

11. ¿Es lo mismo el RISST y el Reglamento Interno de Trabajo?

Es diferente. El RISST es el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya elaboración es obligatoria para todo empleador con veinte (20) o más trabajadores. La aprobación del mismo es función del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. No requiere aprobación por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Su estructura mínima está prevista en el artículo 74° del Reglamento de la LSST, aprobado por el D.S. N° 005-2012-TR.

Por otro lado, el Reglamento Interno de Trabajo es obligatorio para todo empleador que ocupe más de cien (100) trabajadores. El empleador debe presentar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, para los efectos de su aprobación, tres (3) ejemplares del mismo. Igual procedimiento se seguirá en el caso de modificación. Su contenido mínimo está previsto en el artículo 2° del Decreto Supremo N° 039-91-TR, concordante con el artículo 109° del Reglamento de la LSST, aprobado por el D.S. N° 005-2012-TR, que señala que en el Reglamento Interno de Trabajo se establecerán las sanciones por el incumplimiento de los trabajadores de alguna de las obligaciones a que hace referencia el artículo 79° de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en base a criterios de objetividad y proporcionalidad a la falta cometida.

12. ¿Existe diferenciación en las exigencias para las MYPE?

La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento, son de aplicación a todos los sectores económicos y de servicios, comprenden a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia. En tal sentido, el ámbito de aplicación incluye a las MYPE.

En cuanto a las exigencias en el caso de las micro y pequeñas empresas, importa señalar que mediante la Resolución Ministerial N° 085-2013-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha establecido el sistema simplificado de registros del SGSST para MYPEs, que aprueba los instrumentos técnico normativos necesarios que contribuyen a garantizar las condiciones básicas de seguridad y salud en el trabajo para la protección social y el desarrollo de trabajo decente en las micro y pequeñas empresas.

13. ¿Cuál es la norma que regula la obligación para las empresas de contar con un médico ocupacional?

La norma que regula esta obligación es la R.M. 312-2011/MINSA y su modificatoria la R.M. 004-2014/MINSA.

Siendo el MINSA el sector competente de regular esta obligación.

14. ¿Cuál es el número mínimo de trabajadores que la norma establece para obligar a una empresa a contar con un médico ocupacional?

Según las normas de seguridad y salud en el trabajo, las empresas deben contar con servicios médicos, internos o externos, encargados de las evaluaciones de sus trabajadores, independientemente del número de trabajadores que tengan las empresas.

En cualquier supuesto, de acuerdo con la RM 312-2011/MINSA, modificada por la R.M. 571-2014/MINSA, el empleador debe contar con un médico ocupacional por seis horas diarias por cinco días a la semana cuando en un centro de trabajo laboren 500 o más trabajadores propios o de terceros. Si la empresa o el centro de trabajo tuvieran 500 o menos trabajadores, la vigilancia de la salud estará a cargo del médico ocupacional, sin la exigencia de un mínimo de horas presenciales, lo cual se verificará con la presentación del Plan Anual de Salud Ocupacional y del Programa de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores.

15. ¿Es posible tercerizar los servicios del médico ocupacional?

Las empresas deben contar con servicios médicos permanentes, internos o externos, encargados de las evaluaciones de sus trabajadores. Las normas de seguridad y salud no precisan si estos pueden ser tercerizados, ya que lo importante es que estos servicios se brinden a los trabajadores independientemente de los mecanismos que deban ser utilizados para ello.

16. ¿Qué tipos de exámenes médicos se les debe practicar a los trabajadores?

Los tipos de exámenes médicos ocupacionales dependerán del tipo de riesgos a los cuales el trabajador está expuesto.

17. ¿Qué hacer ante trabajadores que no desean pasar el examen médico ocupacional?

a. En caso se trate de examen médico ocupacional obligatorio:

En el caso de la negativa por parte del trabajador a someterse a exámenes médicos obligatorios, pese a que se garantice la confidencialidad del acto médico, el trabajador podrá ser sancionado por el empleador de acuerdo a lo que prevé el Reglamento Interno de Trabajo, en base a criterios de objetividad y proporcionalidad a la falta cometida.

b. En caso se trate de examen médico ocupacional no obligatorio:

La negativa por parte del trabajador a someterse a exámenes no obligatorios no podrá considerarse como falta sujeta a sanción por parte del empleador, con excepción de aquellos exámenes exigidos por normas internas de la organización en el caso de tratarse de actividades de alto riesgo. En este caso las normas internas deben estar debidamente fundamentadas y previamente a su aprobación ser puestas en conocimiento del CSST o Supervisor.

18. ¿Las capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, exigidas por la ley, pueden ser virtuales o necesariamente tienen que ser presenciales?

Es responsabilidad del empleador realizar no menos de 4 capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo. La norma no precisa si éstas deben ser virtuales o presenciales, siempre que se cumpla con la finalidad, es decir, que la capacitación sea preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia.

19. Cuando la norma señala que se deben considerar en los contratos de trabajo recomendaciones sobre seguridad en el puesto laboral, ¿es necesario que estas recomendaciones se especifiquen en el contrato de trabajo o pueden agregarse como un anexo?

Según las normas de seguridad y salud en el trabajo, se debe adjuntar al contrato de trabajo la descripción de las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo. Las recomendaciones deben considerar los riesgos en el centro de trabajo y particularmente aquellos relacionados con el puesto o función, a efectos de que el trabajador conozca de manera fehaciente los riesgos a los que está expuesto y las medidas de protección y prevención que debe adoptar o exigir al empleador.

Cuando en el contrato de trabajo no conste por escrito la descripción de las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo, éstas deberán entregarse en forma física o digital, a más tardar, el primer día de labores. Es decir, estas recomendaciones pueden especificarse en el contrato de trabajo o pueden acompañarse como anexo.

20. ¿El libro de actas del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo debe ser registrado ante MTPE para su aprobación?

La Ley de SST no establece la obligación de registrar el libro de actas ante el MTPE para su aprobación.

21. ¿Cuáles son los requisitos para la aprobación del Libro de Actas del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo?

No se requiere la aprobación del Libro de Actas del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

22. ¿Qué es un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo?

Es obligatorio y por cuenta de las entidades empleadoras que desarrollan las actividades de alto riesgo señaladas en el Anexo 5 del Decreto Supremo N° 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, modificado por el Decreto Supremo N° 003-98-SA.¹

Es obligatorio también que el personal que presta servicios a través de Cooperativas de Trabajadores, Empresas Especiales de Servicios, Contratistas, Subcontratistas y toda institución de intermediación laboral, en tanto sea destacado a centros de trabajo en los que se ejecuten actividades consideradas riesgosas, cuente con la cobertura del SCTR. En consecuencia, los empleadores obligados a contar con SCTR que contraten tales servicios, deben verificar que los trabajadores destacados a su centro de trabajo estén cubiertos con dicho seguro.

Comprende las siguientes coberturas:

- a) La cobertura de salud por trabajo de riesgo.
- b) La cobertura de invalidez y sepelio por trabajo de riesgo.

La cobertura de salud por trabajo de riesgo comprende prestaciones de asistencia y asesoramiento preventivo promocional en salud ocupacional; atención médica; rehabilitación y readaptación laboral, cualquiera que sea su nivel de complejidad. Esta cobertura podrá ser contratada con EsSalud o con una EPS.

La cobertura de invalidez y sepelio por trabajo de riesgo otorga las pensiones de invalidez sea esta total o parcial, temporal o permanente, o de sobrevivientes y cubre los gastos de sepelio. Esta cobertura es de libre contratación con la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o con empresas de seguros debidamente acreditadas a elección de la entidad empleadora.

23. ¿A quiénes otorga cobertura el Seguro complementario de trabajo de Riesgo? ¿Qué coberturas otorga?

El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo otorga cobertura adicional a los afiliados regulares del Seguro Social de Salud que desempeñan las actividades de alto

¹ Asimismo, ampliaciones en el Listado efectuadas mediante Leyes Nos. 27866 y 28806.

riesgo determinadas mediante Decreto Supremo. Es obligatorio y por cuenta de la entidad empleadora.

Cubre los riesgos siguientes:

Otorgamiento de prestaciones de Salud en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, pudiendo contratarse libremente con el IPSS o con la EPS elegida conforme al artículo 15º de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N°26790, artículo 9º b)

Otorgamiento de pensiones de invalidez temporal o permanente y de sobrevivientes y gastos de sepelio, como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, pudiendo contratarse libremente con la ONP o con las empresas de seguros debidamente acreditadas. El Derecho a las pensiones de invalidez del seguro complementario de trabajo de riesgo se inicia una vez vencido el periodo máximo de subsidio temporal cubierto por el Seguro Social de Salud. Los términos y condiciones para el funcionamiento de este seguro se establecen en el reglamento.

24. ¿Cuáles son las responsabilidades de la Junta electoral y del sindicato en la elección del Comité de SST?

La Junta electoral se encuentra regulada legalmente únicamente para el caso de entidades públicas, en cuyo supuesto está a cargo del proceso de elección, lo cual incluye todo el proceso electoral hasta la proclamación de los elegidos, debiendo dejar constancia de todo lo actuado en un legajo que formará parte del archivo del CSST.

Las funciones de la Junta electoral en entidades públicas son:

- Presidir, dirigir y realizar el proceso electoral.
- Autorizar la impresión y la disponibilidad de las cédulas de votación.
- Recibir y admitir o denegar las solicitudes de los postulantes para representantes de los trabajadores.
- Realizar el cómputo general de las elecciones, previa verificación del Padrón de trabajadores.
- Proclamar a los trabajadores titulares y suplentes elegidos.
- Resolver todas las cuestiones que se susciten por mayoría absoluta.

Sin perjuicio de lo expuesto, estando a la finalidad que debe cumplir una Junta electoral de una entidad privada, sus funciones se entienden similares y sus responsabilidades estarán determinadas por el propio reglamento interno de la entidad.

En caso de existir un sindicato mayoritario, tendrá la responsabilidad de estar a cargo del proceso electoral de los representantes de los trabajadores ante el CSST, debiendo conducirlo en forma democrática, mediante votación secreta y directa, entre los candidatos presentados por los trabajadores.

En caso no exista sindicato mayoritario, será responsabilidad de la organización sindical que afilie al mayor número de trabajadores en la empresa o entidad empleadora, la conducción del proceso electoral del CSST.

25. ¿Quiénes deben acordar el número de miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo?

De acuerdo a lo señalado en el artículo 43° del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR (en adelante, el Reglamento), el número de personas que componen el CSST es definido por el acuerdo de partes (empleador y trabajadores), observando los parámetros establecidos en la norma acotada.

En tal sentido, a efectos de establecer conjuntamente con el empleador el número de miembros del CSST, la representación de los trabajadores deberá ser ejercida por la misma organización sindical a la que correspondería llevar a cabo el proceso electoral de los representantes de los trabajadores ante el CSST. Ello, porque la determinación del número de miembros del CSST y su elección son etapas vinculadas, que forman parte de un único proceso: la organización en la empresa del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Por tal motivo, atendiendo a lo prescrito por el artículo 49° del Reglamento, la representación de la parte trabajadora, para acordar con el empleador el número de miembros del CSST, será asumida por el sindicato mayoritario o, en su defecto, por el sindicato que afilie al mayor número de trabajadores de la empresa.

26. ¿Cómo se debe determinar el número de miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando no exista sindicato en la empresa?

De no existir sindicato en los términos del artículo 49° del Reglamento de la Ley N° 29783, se entenderá que el acuerdo entre la parte trabajadora y la parte empleadora sobre el número de miembros del CSST no es posible y, por tanto, el empleador deberá observar las siguientes reglas para determinar dicho número:

a. Si la empresa o entidad tiene de veinte (20) a cien (100) trabajadores, el CSST debe estar conformado por al menos cuatro miembros, que es el número mínimo previsto por el primer párrafo del artículo 43° del Reglamento.

b. Si el empleador tiene más de cien (100) trabajadores, se aplicarán las reglas que señala el segundo párrafo del artículo 43° del Reglamento. Es decir, el número de miembros del CSST no será menor de seis (6) en los empleadores con más de cien (100) trabajadores y se deberá agregar al menos a dos (2) miembros por cada cien (100) trabajadores adicionales, hasta un máximo de doce (12) miembros.

En los casos i) y ii) antes referidos, atendiendo a que las normas en seguridad y salud en el trabajo son normas mínimas, el empleador, unilateralmente, podrá decidir que el CSST se componga por un mayor número de miembros únicamente en el supuesto en que no exista ninguna organización sindical. A tal efecto, entre otros criterios, podrá considerar el nivel de riesgo y el número concreto de trabajadores en la empresa respectiva.

c. Para definir el número de trabajadores de la empresa o entidad, debe considerarse la definición de “trabajador” contenida en el Glosario de Términos que forma parte del Reglamento, el cual define “trabajador” como: *“Toda persona que desempeña una actividad laboral subordinada o autónoma, para un empleador privado o para el Estado”*. Esta definición amplia del término “trabajador” informa el contenido del artículo 43° del Reglamento. En consecuencia, cuando el segundo párrafo de dicho artículo regula – a falta de acuerdo de las partes – el número de miembros del CSST según la cantidad de trabajadores del empleador, no cabe duda que, para determinar esta cantidad, debe incluirse no sólo a los trabajadores ordinarios, sino también al personal de dirección y a los trabajadores de confianza, ya que el tipo de vínculo no es lo primordial, sino el número de personas sometidas a riesgos.

27. ¿Es obligatorio que por cada centro de trabajo que tenga el empleador se constituya un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o haya un Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo?

El artículo 29° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, la Ley), establece la obligación de los empleadores con veinte (20) o más trabajadores a su cargo de constituir un CSST; asimismo, el artículo 38° del Reglamento señala que: *“El empleador debe asegurar, cuando corresponda, el establecimiento y el funcionamiento efectivo de un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo ...”*, por lo que es el empleador, y no el centro de trabajo, el referente para que sea obligatorio constituir un CSST o elegir un Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En consecuencia, será obligatorio formar un CSST si el total de trabajadores del empleador, repartidos en los centros de trabajo que existan, es igual o superior a veinte (20). Será imperativo que haya un Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo si el total de trabajadores, distribuidos en los centros de trabajo con que cuente el empleador, es inferior a veinte.

Cabe resaltar que, conforme lo señala el artículo 44° del Reglamento de la Ley 29783, en caso de pluralidad de centros de trabajo, el empleador tiene la facultad de constituir uno o varios Subcomités y de establecer más de un Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo (siempre elegido por los trabajadores), dependiendo de si, en cada centro de trabajo, existe veinte trabajadores como mínimo o un número inferior, respectivamente.

Sin perjuicio de la facultad antes indicada, se deberá tener presente que de acuerdo a lo señalado por el artículo 54° del Reglamento, el empleador debe garantizar el cumplimiento de los acuerdos adoptados por el CSST.

28. ¿Los trabajadores de dirección y de confianza pueden votar y ser candidatos en las elecciones de los representantes de los trabajadores ante el CSST?

El artículo 31° de la Ley señala que son los trabajadores quienes eligen a sus representantes ante el CSST o sus Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo, adicionalmente a ello el artículo 19° de la Ley señala que la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales es indispensable en el Sistema de

Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, respecto de la convocatoria a las elecciones, la elección y el funcionamiento del CSST.

Sobre el particular, el artículo 49° del Reglamento plantea que los trabajadores eligen a sus representantes, titulares y suplentes, ante el CSST, con excepción del personal de dirección y de confianza. Dicha excepción implica que los trabajadores de dirección y de confianza están excluidos de la posibilidad de representación de los trabajadores ante el CSST, pues según el artículo 48° del Reglamento, aquéllos representarán al empleador. Esta regla tiene lógica porque todo CSST debe ser efectivamente paritario.

El primer párrafo del artículo 43° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que: *“Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial”*. Entonces, si por definición, el personal de dirección representa al empleador o vela directamente por sus intereses, no es razonable que los trabajadores de dirección participen, como votantes, en la elección de los representantes de la parte trabajadora ante el CSST, pues significaría que el empleador está participando en dicha elección, lo que no resulta admisible.

Para el caso de los trabajadores de confianza que no son personal de dirección (no ejercen la representación del empleador en ningún caso) no les resulta aplicable el razonamiento expuesto en el párrafo anterior. Desde luego, por razón de sus funciones, podrían identificarse también con los intereses del empleador, pero este hecho no representa un impedimento jurídico para votar en las elecciones de los representantes de los trabajadores ante el CSST.

Por lo expuesto, sólo los trabajadores de dirección estarán prohibidos de participar, como votantes y candidatos, en la elección de los representantes de los trabajadores ante el CSST. Los trabajadores de confianza, que no sean de dirección, sí podrán participar como electores, aunque no podrán ser elegidos como representantes, ello en atención a que el interés de dichos trabajadores respecto de los riesgos profesionales debe estar representado, siendo que los trabajadores incluso pueden formar parte del sindicato.

29. ¿Los trabajadores de dirección y de confianza pueden ser elegidos como Supervisores en seguridad y salud en el trabajo?

El artículo 47° del Reglamento, que regula los requisitos para ser Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, no prohíbe que los trabajadores de dirección y de confianza sean elegidos como Supervisores.

Asimismo, repárese que el indicado artículo 47° menciona que el supervisor es un “trabajador”. Esto guarda correspondencia con la propia definición del término “Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo” que obra en el Glosario del Reglamento. En ese sentido, se debe aplicar -para entender quiénes pueden ser Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo- la definición amplia del vocablo

“trabajador” que también consta en aquel Glosario, esto es: *“Toda persona que desempeña una actividad laboral subordinada o autónoma, para un empleador privado o para el Estado”.*

Siendo esto así, queda claro que la categoría del trabajador (de dirección, de confianza u ordinario) no es un impedimento para ser elegido Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.

30. ¿La representación de los trabajadores en los Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo sigue las mismas reglas que las previstas para la representación de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo?

En virtud del artículo 44º del Reglamento, la constitución facultativa de los Subcomités, en aquellos centros de trabajo del empleador que cuenten con 20 o más trabajadores, se rige por las mismas reglas que regulan la elección del CSST.

Por ello, los trabajadores de los respectivos centros de trabajo deberán elegir a sus representantes, ante los correspondientes Subcomités, entre los trabajadores que no son de dirección ni de confianza, de conformidad con el artículo 49º del Reglamento.

31. ¿Quién debe conducir la elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité y los Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo?

De acuerdo con los artículos 44º y 49º del Reglamento, será el sindicato mayoritario quien conduzca los procesos de elección de los representantes de los trabajadores ante el CSST y ante los Subcomités, de ser el caso.

A efectos de determinar al sindicato legitimado para participar en una negociación colectiva, el artículo 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, señala que constituye sindicato mayoritario aquel que afilia a la mayoría absoluta de trabajadores de cualquiera de los ámbitos señalados por el artículo 4º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR. Es decir, para la norma citada, en el caso de las negociaciones colectivas, el criterio que define la condición de sindicato mayoritario es el número de afiliados con el que este cuenta.

La noción de sindicato mayoritario empleada por la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo debe regirse por el mismo criterio, debiéndose entender, por lo tanto, que la habilitación para definir el número de miembros del CSST y llevar a cabo el proceso de elección debe recaer en el sindicato que agrupe a la mayoría de trabajadores de la respectiva empresa o entidad.

Este criterio deberá ser aplicado incluso cuando concurren al interior de una empresa o entidad una pluralidad de sindicatos mayoritarios en su respectivo ámbito. En estos casos, debe tenerse presente que, si bien para efectos de las negociaciones colectivas la condición de sindicato mayoritario se define en función de un ámbito o nivel de negociación definido libremente por las partes, en el caso de la normativa de seguridad

y salud en el trabajo es la ley la que define a la empresa o entidad como el ámbito en el que el CSST ejercerá sus funciones y su representación.

32. ¿Quién conduce la elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité y los Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando no hay sindicato mayoritario en la empresa?

De conformidad con lo señalado en el artículo 31º de la Ley de SST y en el artículo 49º del Reglamento, cuando no exista ningún tipo de sindicato mayoritario (que agrupe a la mayoría de trabajadores de la empresa o entidad), los procesos electorales serán conducidos por la organización sindical que afilie al mayor número de trabajadores en la empresa o entidad empleadora.

33. ¿Quién conduce las elecciones de los representantes de los trabajadores ante el Comité y los Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando no hay sindicato en la empresa?

Cuando no haya sindicato, será el empleador quien convoque y conduzca el proceso electoral de los representantes de los trabajadores ante el CSST y ante los Subcomités, de ser el caso, de conformidad con lo señalado en el artículo 31º de la Ley de SST y en el segundo párrafo del artículo 49º del Reglamento.

34. ¿Quién conduce la elección de los Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo?

Las reglas previstas en las preguntas precedentes se aplican también para definir al órgano encargado de la elección de los Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo, sean estos Supervisores de empresa o de centros de trabajo. Por lo tanto, será el sindicato mayoritario o el sindicato que afilie el mayor número de trabajadores en la empresa o el empleador, según el caso, quien conduzca la referida elección.

35. ¿En qué caso se debe incorporar un observador en el CSST?

De conformidad con el artículo 29º de la Ley, la incorporación de un observador en el CSST corresponde a aquellos empleadores que cuenten con un sindicato mayoritario.

Asimismo, el artículo 61 del reglamento, señala las facultades del observador quien podrá participar en las reuniones del CSST.

36. ¿Cómo determinar la calidad de mayoritario del sindicato a efectos de la incorporación de un observador en el CSST?

A efectos de determinar la calidad de mayoritario del sindicato que tendrá el derecho de contar con un observador, debe tratarse de un sindicato mayoritario del ámbito de empresa, pues en conjunto las normas de la materia disponen que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se estructure a nivel de la empresa u organización, siendo uno de sus elementos el CSST.

37. ¿Cómo debe conducirse el proceso de elecciones del CSST?

Las elecciones del CSST, en aplicación de los principios establecidos por la Ley N° 26859, Ley Orgánica de Elecciones, deberán ser conducidas de forma tal que se asegure que las votaciones y los escrutinios traduzcan la expresión auténtica, libre y espontánea de los trabajadores votantes, y sean el reflejo exacto y oportuno de la voluntad del elector expresada en votación directa y secreta.

Las elecciones de los miembros representantes de los trabajadores ante el CSST pueden ser por persona o por lista de candidatos, ello será el acuerdo de la junta electoral, o la organización sindical encargada de realizar el proceso electoral para elegir a los miembros representantes de los trabajadores ante el CSST.

38. ¿Qué tipos de procedimientos de votación están permitidos y cuáles son los requisitos para la realización del mismo?

Todo proceso electoral, independientemente del tipo de procedimiento de votación (sea manual o electrónico) debe cumplir con lo previsto en los artículos 43° y 49° del Reglamento. En el sector público, se debe tener presente la Guía para el proceso de elección respectivo aprobada por R.M. N° 148-2012-TR.

39. ¿Qué debe hacer el empleador cuando el sindicato obligado a conducir el proceso electoral no asume dicha obligación?

De conformidad con la Novena Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento, el empleador debe solicitar al sindicato respectivo que inicie el proceso de elección de los representantes de los trabajadores ante el CSST.

Si el sindicato no atiende oportunamente la solicitud del empleador, éste debe concederle un plazo razonable para que cumpla su obligación. De persistir el incumplimiento luego del plazo referido, el empleador convoca a la junta directiva del sindicato respectivo para que explique la falta de realización del proceso electoral. Sobre la base de esta explicación, el empleador deberá prestarle al sindicato, en la medida de lo razonable, el apoyo necesario para que éste realice el proceso electoral. Esta obligación de apoyo se sustenta en el artículo 38° del Reglamento, que señala como deber del empleador el asegurar, cuando corresponda, el establecimiento de un CSST.

Cuando, a pesar del apoyo prestado u ofrecido, el sindicato no se hace cargo del proceso electoral, será el empleador quien conduzca dicho proceso.

40. ¿Qué hacer cuando no se presentan candidatos a representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo?

Cuando, ante la solicitud del órgano encargado de conducir la elección, los trabajadores no postulan a ningún candidato al CSST, o los postulados no aceptan la nominación, el referido órgano debe reiterar la solicitud hasta que se obtenga las

candidaturas suficientes, según el número de miembros que integrarán el CSST en representación de la parte trabajadora.

Al respecto, debe tenerse presente que, de conformidad con el literal b) del artículo 19° de la Ley y los artículos 24° y 26° literal i) del Reglamento, el empleador debe informar a los trabajadores sobre la necesidad de su activa participación en la conformación del CSST.

Asimismo, según el literal f) artículo 79° de la Ley y el artículo 109° del Reglamento, los trabajadores tienen la obligación de participar en el CSST.

Si a pesar de haber agotado los mecanismos antes descritos el CSST no llegara a instalarse, dicha falta no podrá considerarse como un incumplimiento por parte del empleador, siempre que el empleador demuestre haber realizado las acciones pertinentes que permitan hacer efectiva la participación activa de los trabajadores y sus organizaciones sindicales en la postulación de sus candidatos ante el CSST.

41. ¿Cuál es la vía para impugnar el proceso de elecciones del CSST?

En caso de suscitarse irregularidades en el proceso de elección de los representantes ante el CSST (fraude, no reconocimiento de los representantes electos, etc); y al constituir una materia litigiosa, la Autoridad Administrativa de Trabajo no será competente para resolver una impugnación de un proceso de elección como el descrito, por lo que el impugnante podrá recurrir a la vía judicial para hacer valer su derecho.

Sin perjuicio de lo expuesto, cabe resaltar que, en los supuestos de conflictos laborales en los que las partes tengan ánimo conciliatorio, pueden acudir a reuniones extraproceso u otros mecanismos alternativos de solución de conflictos.

42. ¿Cuáles es la responsabilidad general del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo?

La Ley y el Reglamento establecen el compromiso del empleador 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, lo cual implica la estricta observancia de las obligaciones contenidas en el marco legal sobre la materia y la buena fe en todo aquello relativo al rol descrito.

43. ¿Qué pueden hacer los trabajadores en caso de identificar incumplimientos por parte del empleador sobre la normativa de seguridad y salud en el trabajo?

En caso de suscitarse divergencias entre empleadores y trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo (que no impliquen el incumplimiento de normas de observancia obligatoria), y de no llegar a un acuerdo en el marco del diálogo constructivo, se podrá recurrir a los mecanismos compositivos para los conflictos colectivos, de acuerdo a lo previsto en la Directiva General N° 005-2012-MTPE/2/14 “Lineamientos para la intervención administrativa en conflictos laborales colectivos: los llamados “extraprocesos”, la preferencia por el arbitraje potestativo y la intervención

resolutoria como facultad excepcional”, aprobada mediante Resolución Ministerial N° 076-2012-TR. Los extraprocesos, mesas de diálogo y reuniones informativas son promovidos a instancia de los sujetos colectivos, ante la Dirección General de Trabajo o Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo respectiva, según corresponda.

En caso los trabajadores consideren que se están vulnerando normas de carácter socio laboral, pueden solicitar una inspección a la Autoridad Inspectiva, conforme lo señala la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en su artículo 12°: “*Las actuaciones inspectivas pueden tener su origen en alguna de las siguientes causas: (...) c) Por denuncia*”. En tal sentido, de acuerdo a lo señalado por el artículo 8°, numeral 8.1, literal c), y numeral 8.3, del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR, cualquier administrado, particularmente los trabajadores y las organizaciones sindicales, pueden presentar una denuncia, la cual, cuando se presente por escrito deberá contener como mínimo, el nombre del denunciante, el número de su documento de identidad y su domicilio; asimismo, una descripción de los hechos denunciados como constitutivos de infracción, la fecha y el lugar en que se produjeron, los datos de identificación que se conozcan del sujeto supuestamente responsable así como aquellas otras circunstancias que se consideren relevantes para la investigación.

44. ¿Cuáles son las multas por incumplimiento de lo dispuesto en la Ley de SST?

Las multas dependerán de la gravedad de la infracción (infracciones leves, graves o muy graves), del número de trabajadores afectados, así como de los siguientes criterios:

- a) La peligrosidad de las actividades y el carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a las mismas.
- b) La gravedad de los daños producidos en los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas exigibles.
- c) La conducta seguida por el sujeto responsable en orden al cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Adicionalmente a los criterios antes señalados, la determinación de la sanción debe respetar los principios de razonabilidad y proporcionalidad según lo dispuesto por el artículo 230° numeral 3) de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444.

Al respecto, es preciso tener en cuenta lo siguiente para el cálculo de una multa: en materia de seguridad y salud en el trabajo:

Decreto supremo N° 019-2006-TR, reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 26.- Infracciones leves:

- La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que no implique riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores.
- No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que no se trate de una industria calificada de alto riesgo por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o materiales peligrosos que manipula.
- Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la prevención de riesgos, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.
- Cualquier otro incumplimiento que afecte a obligaciones de carácter formal o documental, exigidas en la normativa de prevención de riesgos y no estén tipificados como graves.

Artículo 27.- Infracciones graves:

- La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que implique riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.
- No dar cuenta a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los accidentes de trabajo mortales o de los incidentes peligrosos ocurridos, no comunicar los demás accidentes de trabajo al Centro Médico Asistencial donde el trabajador accidentado es atendido, o no llevar a cabo la investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tenerse indicios que las medidas preventivas son insuficientes.
- No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores o no realizar aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.
- No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores o no comunicar a los trabajadores afectados el resultado de las mismas.
- No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que se trate de industria calificada de alto riesgo, por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o sustancias que manipulan.
- El incumplimiento de las obligaciones de implementar y mantener actualizados los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.
- El incumplimiento de la obligación de planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, así como el incumplimiento de la obligación de elaborar un plan o programa de seguridad y salud en el trabajo.
- No cumplir con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables.
- Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de lugares de trabajo, herramientas, máquinas y

equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, riesgos ergonómicos y psicosociales, medidas de protección colectiva, equipos de protección personal, señalización de seguridad, etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, almacenamiento, servicios o medidas de higiene personal, de los que se derive un riesgo grave para la seguridad o salud de los trabajadores.

- No adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.
- El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo.
- No constituir o no designar a uno o varios trabajadores para participar como supervisor o miembro del Comité de Seguridad y Salud, así como no proporcionarles formación y capacitación adecuada.
- La vulneración de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- El incumplimiento de las obligaciones relativas a la realización de auditorías del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- No cumplir las obligaciones relativas al seguro complementario de trabajo de riesgo a favor de sus trabajadores, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.

Artículo 28.- Infracciones muy graves:

- No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia y de los trabajadores con discapacidad.
- No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de los menores trabajadores.
- Designar a trabajadores en puestos cuyas condiciones sean incompatibles con sus características personales conocidas o sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ellas se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Superar los límites de exposición a los agentes contaminantes que originen riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Las acciones y omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores para paralizar sus actividades en los casos de riesgo grave e inminente.
- No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de los que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores.
- El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, cuando se trate de actividades calificadas de alto riesgo.
- No implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o no tener un reglamento de seguridad y salud en el trabajo.
- El incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo que produce la muerte del trabajador o cause daño en el cuerpo

	MANUAL DE PREGUNTAS FRECUENTES LABORALES	Código: M-SAT-02
		Versión: 2.0
		Fecha: 28/12/2017
		Página: 80 de 125

o en la salud del trabajador que requiera asistencia o descanso médico, conforme al certificado o informe médico legal.

45. ¿Qué hacer cuando la Dirección no cumple con la conformación del Comité?

El no constituir o no designar a uno o varios trabajadores para participar como supervisor o miembro del CSST, constituye una infracción grave en materia de seguridad y salud en el trabajo. En tal sentido, el trabajador podrá solicitar una actuación inspectiva de investigación a la Autoridad Inspectiva, siendo que cualquier administrado, particularmente los trabajadores y las organizaciones sindicales, pueden presentar una denuncia, la cual, cuando se presente por escrito deberá contener como mínimo, el nombre del denunciante, el número de su documento de identidad y su domicilio; asimismo, una descripción de los hechos denunciados como constitutivos de infracción, la fecha y el lugar en que se produjeron, los datos de identificación que se conozcan del sujeto supuestamente responsable así como aquellas otras circunstancias que se consideren relevantes para la investigación.

46. ¿Qué hacer cuando la Dirección demora en exceso al designar sus representantes?

En forma similar al caso anterior, el trabajador podrá solicitar una actuación inspectiva de investigación a la Autoridad Inspectiva, siendo que cualquier administrado, particularmente los trabajadores y las organizaciones sindicales, pueden presentar una denuncia. La cual es presentada por escrito debe contener como mínimo, el nombre del denunciante, el número de su documento de identidad y su domicilio; asimismo, una descripción de los hechos denunciados como constitutivos de infracción, la fecha y el lugar en que se produjeron, los datos de identificación que se conozcan del sujeto supuestamente responsable así como aquellas otras circunstancias que se consideren relevantes para la investigación.

47. ¿Qué hacer cuando el Gerente no apoya las acciones del Comité de SST?

El empleador, cuyo representante principal es el Gerente, está obligado a proporcionar los recursos adecuados para garantizar que las personas responsables de la seguridad y salud en el trabajo, incluido el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, puedan cumplir los planes y programas preventivos establecidos; asimismo, debe garantizar el cumplimiento de los acuerdos adoptados por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En tal sentido, el trabajador podrá solicitar una actuación inspectiva de investigación a la Autoridad Inspectiva, siendo que cualquier administrado, particularmente los trabajadores y las organizaciones sindicales, pueden presentar una denuncia, la cual, cuando se presente por escrito deberá contener como mínimo, el nombre del denunciante, el número de su documento de identidad y su domicilio; asimismo, una

descripción de los hechos denunciados como constitutivos de infracción, la fecha y el lugar en que se produjeron, los datos de identificación que se conozcan del sujeto supuestamente responsable así como aquellas otras circunstancias que se consideren relevantes para la investigación.

Ello, teniendo en cuenta que el Sistema de Inspección del Trabajo, tiene a su cargo el adecuado cumplimiento de las leyes y reglamentos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, y de prevención de riesgos laborales. La inspección del trabajo está encargada de vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, de orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, y de aplicar las sanciones establecidas en la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

48. ¿Constituye una infracción el no contar con supervisor o con representantes de los trabajadores ante el CSST?

Se debe tener presente que el artículo 27° del Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspecciones, señala en su numeral 27.12, que el no constituir o no designar a uno o varios trabajadores para participar como supervisor o miembro del CSST, así como no proporcionarles formación y capacitación adecuada, constituye una infracción grave en materia de seguridad y salud en el trabajo.

49. ¿En qué consiste la licencia con goce de haber para los integrantes del Comité de SST?

De conformidad con lo previsto en el artículo 73, del Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante D.S. 005-2012-TR, modificado mediante D.S. 006-2014-TR.

Los miembros trabajadores del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo gozan de licencia con goce de haber por treinta (30) días naturales por año calendario para la realización de sus funciones. Cuando las actividades tengan duración menor a un año, el número de días de licencia es computado en forma proporcional. Estas funciones están relacionadas con la Gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo de la organización, debiendo ese tiempo ser destinados a actividades tales como: reuniones, coordinaciones, charlas externas sobre materia, gestiones o trámites ante autoridades administrativas.

50. ¿Cómo se investiga y registra los accidentes de trabajo?

Empleadores en general: Para la investigación y el registro de los accidentes de trabajo se tendrá en cuenta lo previsto en el Anexo N°1 de la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR, mediante la cual se aprueban los Formatos Referenciales que contempla la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El usuario puede descargar la información respectiva en el siguiente link:
http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/anexo1_rm050-2013.pdf

Micro y Pequeñas Empresas: Para la investigación y el registro de los accidentes de trabajo se tendrá en cuenta los Anexo Nos. 1, 2 y 3 de la Resolución Ministerial N° 085-2013-TR, mediante la cual se aprueba el Sistema Simplificado de Registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para MYPES. El usuario puede descargar la información respectiva en el siguiente link: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-05-03_085-2013-TR_2899.pdf

51. ¿El MTPE brinda capacitaciones en SST?, ¿Cómo puedo participar?

El MTPE, en el marco de su competencias, cumple con la siguiente función compartida con los gobiernos regionales y locales: Ejercer funciones ejecutadas en materia de difusión de la normativa laboral, que incluye la materia de Seguridad y Salud en el trabajo. En tal sentido, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, en coordinación con las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, organiza eventos de difusión y capacitación presenciales y/o virtuales. Específicamente, en la sede central del MTPE, la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales y de la Seguridad y Salud en el Trabajo, dirigido a trabajadores, empleadores, funcionarios, dirigentes sindicales y público en general, en forma de gratuita.

52. ¿La norma sectorial de... (Minería, construcción, etc.) aún se mantiene vigente?, ¿Cuál estoy obligado a cumplir?

En la medida en que lo previsto por los respectivos Reglamentos sectoriales no resulte incompatible con lo dispuesto por la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, esas disposiciones continuarán vigentes. En todo caso, cuando los Reglamentos mencionados establezcan obligaciones y derechos superiores a los contenidos en la mencionada Ley y su Reglamento, aquéllas prevalecerán sobre éstos.

53. Sobre las competencias transferidas al MTPE, ¿Cuál es el alcance de sus funciones y la de OSINERG en las actividades mineras?

De acuerdo a lo previsto en el D.S 002-2012-TR, norma reglamentaria para la aplicación de las atribuciones de supervisión, fiscalización y sanción transferidas del OSINERGMIN al MTPE

Las competencias transferidas del OSINERGMIN al MTPE, son las relativas a la supervisión, fiscalización y sanción en materia de seguridad y salud en el trabajo en los subsectores minería, electricidad e hidrocarburos.

Asimismo, el OSINERGMIN, mantiene la competencia para fiscalizar la seguridad de la infraestructura de los subsectores minería, electricidad e hidrocarburos.

54. ¿Quién se encuentra obligado a reportar los accidentes de trabajo mortales y los incidentes peligrosos?

La Ley N° 29783, Ley de seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con lo previsto en el artículo 82° señala:

Todo empleador informa al MTPE lo siguiente:

- a) Todo accidente de trabajo mortal
- b) Los incidentes peligrosos que pongan en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores o a la población.
- c) Cualquier otro tipo de situación que altere o ponga en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador suscitado en el ámbito laboral.

55. ¿Quién se encuentra obligado a reportar los accidentes de trabajo no mortales y las enfermedades profesionales?

El Centro Medico Asistencial (público, privado, militar, policial o de seguridad social), registran:

- Los Accidentes de Trabajo: hasta el último día hábil del mes siguiente de ocurrido.
- Las enfermedades Ocupacionales: dentro del plazo de cinco (05) días hábiles de conocido el diagnóstico.

De conformidad con el Reglamento de la Ley 29783, aprobado mediante D.S. N°005-2012-TR, artículo 110.

56. ¿Se requiere presentar por escrito la notificación de la obligación del empleador de notificar los accidentes de trabajo, incidente peligroso y enfermedades ocupacionales?

Accidentes mortales e incidentes peligrosos será mediante el empleo del Sistema informático de accidentes de Trabajo, incidentes Peligrosos y enfermedades Ocupacionales, aplicativo electrónico puesto a disposición de los usuarios en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y no con algún documento y/o escrito, asimismo cabe precisar que se deberá usar el mencionado sistema informático tal como se encuentra en el portal institucional del MTPE a la fecha hasta su actualización correspondiente.

57. ¿Qué normas regulan el Listado de actividades de alto riesgo?

Las normas que regulan el Listado de actividades de alto riesgo son:

- Decreto Supremo N°009-97-SA
- Decreto Supremo N°003-98-SA

58. ¿Qué es la evaluación de Línea Base?

Es el diagnóstico del estado de la salud y seguridad en el trabajo. Los resultados obtenidos son comparados con lo establecido en esta Ley y otros dispositivos legales pertinentes, y sirven de otros dispositivos legales pertinentes, y sirven de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua.

SECCIÓN XIX: INTERMEDIACIÓN Y TERCERIZACIÓN

1. ¿Qué es la tercerización?

Es una forma de organización empresarial por la que una empresa denominada PRINCIPAL encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal (proceso productivo) a una o más empresas denominadas TERCERIZADORAS, para que éstas lleven a cabo un servicio u obra a través de sus propios trabajadores, quienes se encuentran bajo su exclusiva subordinación. Son tercerizadoras tanto las empresas contratistas como las subcontratistas.

En la tercerización la empresa tercerizadora se hace cargo de una parte o varias partes del proceso productivo de manera integral, bajo su cuenta y riesgo; deberá contar además con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, debiendo ser responsable por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación. En ese sentido, bajo ningún contexto la tercerización constituye la simple provisión de personal, la empresa tercerizadora mantendrá siempre su autonomía en todos los aspectos.

2. ¿Cómo se produce la desnaturalización de la tercerización?

Se produce la desnaturalización de los servicios de tercerización cuando:

- De la verificación y análisis razonable, se establece la ausencia de autonomía empresarial de la empresa tercerizadora.
- Cuando los trabajadores de la empresa tercerizadora se encuentran bajo la supervisión o subordinación de la empresa principal.
- En caso los trabajadores de la empresa tercerizadora continúen prestando servicios en la empresa principal, a pesar de que a la empresa tercerizadora se le haya cancelado el registro.

3. ¿Qué diferencia existe entre la intermediación y la tercerización?

Entre ambas figuras de descentralización productiva las diferencias se dan en cuanto a:

- **Partes:** En la intermediación hay una relación triangular entre la empresa usuaria, la empresa de servicios y el trabajador. En la tercerización la relación se da entre la empresa contratante y la contratista.
- **Actividad:** En la intermediación la empresa de servicios destaca personal a la usuaria para labores complementarias, temporales y especializadas. En la tercerización la empresa contratista se hace cargo de una fase del proceso productivo y cuenta con una organización empresarial propia.
- **Poder de Dirección:** En la intermediación la empresa de servicios cede parte de su poder de dirección (dirección y fiscalización) a la usuaria mientras que mantiene el poder disciplinario (sanción). En la tercerización el poder de dirección lo ejerce íntegramente la contratista.
- **Diferencia esencial:** En la intermediación hay dos empleadores: el empleador formal (empresa de servicios) y un empleador real (empresa usuaria). En la tercerización hay un solo empleador: la contratista.

4. **Si el ordenamiento establece un porcentaje limitativo para la intermediación de servicios temporales, a saber, 20% del número de trabajadores de la empresa usuaria, ¿qué pasa con aquellas empresas usuarias que incumplen con tal límite? ¿La totalidad de los trabajadores destacados se incorporan en la planilla de la empresa usuaria por desnaturalización de la intermediación, o sólo el número de trabajadores que corresponde al exceso del 20%?**

Como el artículo 6 de la Ley N° 27626 permite a la empresa usuaria intermediar sus servicios temporales sin que el número de trabajadores destacados para tal fin sobrepase el 20% de los trabajadores directos de la empresa usuaria, consideramos que la desnaturalización de la intermediación sólo ocurre por el número de trabajadores desplazados que corresponde al exceso del 20%.

SECCIÓN XX: HOSTIGAMIENTO

1. **Mi empleador me ha trasladado de mi centro de labores, que está ubicado en el distrito en donde domicilio, a un distrito lejano. Quisiera renunciar. ¿Renuncio?**

El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio, está considerado en la Ley como un acto de hostilidad que puede equipararse al despido.

En estos casos, el trabajador puede optar exclusivamente por:

- Accionar para que cese la hostilidad y de declararse fundada la demanda se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta o,
- La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.

Cabe precisar que para si el trabajador opta por accionar para que cese la hostilidad, previamente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis (6) días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta. El trabajador deberá previamente cumplir con este procedimiento antes de accionar judicialmente.

2. **¿Qué es el hostigamiento sexual?**

Es la conducta de naturaleza sexual (insinuaciones sexuales, rozamientos, gestos obscenos, proposiciones sexuales, etc.) no deseada o rechazada, que afecta la dignidad así como los derechos fundamentales de las personas, y que resulta ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.

Puede producirse en centros de trabajos, públicos y privados, e incluye a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o de confianza, al titular, asociado, director, accionistas o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral.

También comprende las situaciones de hostigamiento sexual que se producen en el trabajo del hogar.

El hostigamiento sexual puede ir acompañado de promesas de incremento de remuneración, mejores en el empleo, promoción laboral, etc.

En la mayoría de los casos, tiene como víctimas a las mujeres, esto se explica por las desiguales relaciones de poder que aún existe en el ámbito laboral y los estereotipos culturales que asignan a la sexualidad femenina un rol subordinado al del varón. Esto no quiere decir que los varones no pueden ser víctimas de ello, ya que ellos también pueden ser víctimas de hostigamiento sexual.

3. ¿Cuáles son los elementos del hostigamiento sexual?

- El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, contractual o de otra índole.
- El rechazo a los actos de hostigamiento sexual generan que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, contractual o de otra índole.
- La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecte al trabajo de una persona, interfiriendo en el rendimiento en su trabajo creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

La reiteración no es un elemento constitutivo del Acto de Hostigamiento sexual, sin embargo, contribuirá a la constatación de su presencia.

4. ¿Cómo se manifiesta el hostigamiento sexual?

El acto de hostigamiento sexual puede manifestarse a través de las conductas que se detallan a continuación:

- Promesa implícita o expresa al (la) trabajador(a) de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por el(la) trabajador(a), que atente o agravie su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para el trabajador.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por el trabajador.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas.

5. ¿Cuáles son los efectos del hostigamiento sexual?

- **Efectos sobre la salud**

- Daños psíquicos o mentales (estrés, ansiedad, depresión, angustia, insomnio, entre otros)
- Daños físicos (dolores de cabeza y musculares, trastornos gastrointestinales, entre otros)

- **Efectos sobre la labor del (la) trabajador(a)**

- Ausencias frecuentes
- Disminución de la productividad y rendimiento
- Abandono del trabajo

6. ¿Cuál es la responsabilidad del empleador por la comisión de actos de hostigamiento sexual?

La Ley General de Inspección del Trabajo y su respectivo Reglamento, establecen cuál es el procedimiento administrativo que se puede accionar para sancionar al hostigador y/o al centro de trabajo o empleador que no cumpla con las obligaciones de brindar las suficientes medidas de protección a este respecto.

El procedimiento administrativo puede ser impulsado por iniciativa de quien sufre los hechos o la organización sindical que lo representa, a través de una denuncia ante el Sistema de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. La denuncia deberá ser presentada en la Mesa de Partes del Primer piso del MTPE, ubicado en la Av. Salaverry 655, Jesús María.

El Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR, establece que los actos de hostigamiento sexual son infracciones administrativas a la legislación socio laboral, de acuerdo al siguiente detalle:

Infracciones "muy graves":

- Los actos de hostilidad y hostigamiento sexual o actos que afecten la dignidad del (la) trabajador(a) o el ejercicio de sus derechos constitucionales.
- No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, o actos que afecte la dignidad del (la) trabajador(a) o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

(II) Infracciones "graves":

- Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de lugares de trabajo, herramientas, maquinas, equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, riesgos ergonómicos y psicosociales.
- No proporcionar a los trabajadores del hogar hospedaje, alimentación y facilidades para la asistencia regular a su centro de estudios, cuando corresponda.

En caso de determinarse la comisión de una infracción muy grave, la empresa será sancionada con una multa que puede variar entre 0.50 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) y 100 UIT, dependiendo de la condición del micro, pequeña o no MYPE del sujeto infractor y del número de trabajadores afectados. La Unidad Impositiva Tributaria (UIT) del 2016 es igual a S/3,950.00 soles.

7. ¿Qué acciones inmediatas puede tomar el trabajador que es víctima de hostigamiento sexual?

Como medida de protección inmediata la víctima podría solicitar Medidas Cautelares, y éstas podrán ser:

- Rotación o separación física del presunto hostigador.
- Garantías Personales a la Subprefectura.
- Asistencia psicológica.

8. ¿Qué acciones judiciales puede tomar el(la) trabajador(a) afectado(a) por hostigamiento sexual?

- **Demanda del cese del acto de hostigamiento sexual por la vía del proceso ordinario laboral**

El (la) trabajador(a) hostigado(a) podrá interponer una demanda laboral contra el hostigador, solicitando el cese del acto. En caso de declararse fundada la demanda, se resolverá por el cese del acto de hostigamiento sexual, imponiéndose al hostigador una multa correspondiente a la gravedad de la falta, según el criterio del juez.

En caso de declararse infundada la demanda y quedara acreditada la mala fe del demandante, la persona a quien se le atribuye los hechos de la demanda podrá interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el supuesto hostigado denunciante queda obligado a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.

Cabe señalar que ni el proceso judicial ni su resultado afectan la continuidad de la relación laboral; por tanto, el contrato se mantiene vigente.

- **Dar por terminada la relación laboral y demandar el pago de una indemnización prevista para el supuesto de despido arbitrario, conforme con lo dispuesto por los artículos 35° y 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.**

Únicamente en el caso que el(la) trabajador(a) no hubiera ejercido su derecho de demandar el cese del acto de hostigamiento sexual por la vía ordinaria laboral, podrá

optar por dar por terminada la relación laboral y demandar al empleador el pago de una indemnización prevista para el supuesto de despido arbitrario del régimen laboral general, conforme con lo dispuesto por los artículos 35° y 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

El monto de la indemnización prevista para el supuesto de despido arbitrario del régimen laboral general, es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un tope de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda.

- **Demanda de indemnización por daños y perjuicios ocasionados por el(los) acto(s) de hostigamiento sexual en la vía del proceso civil**

Independientemente de la demanda laboral de cese del acto de hostigamiento o indemnización prevista para el supuesto de despido arbitrario, el (la) trabajador(a) podrá interponer una demanda por la vía civil contra el empleador, solicitándole una indemnización por daños y perjuicios, la misma que se contraerá a dos clases de daño: daño a la salud y al daño moral.

El daño a la salud es aquel que se encuentra referido a todo aquello determinable y valorizable desde el punto de vista de la medicina legal y de la psiquiatría. El daño moral afecta la dignidad, integridad y derechos fundamentales de la persona.

9. ¿Qué tipos de hostigamiento sexual se configuran en el trabajo del hogar?

- **El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual**

El empleador, persona(s) que habita(n) en la residencia o casa habitación o persona(s) ajena(s) a ésta, aprovecha(n) su posición de autoridad u otra situación ventajosa para realizar actos de hostigamiento sexual en contra del(la) trabajador(a), actos que no son deseados o rechazados.

- **El hostigamiento sexual ambiental**

El acto de hostigamiento sexual es realizado por una o más personas que no tienen un rango o jerarquía superior al(la) trabajador(a), pero convierte el ambiente de trabajo en un entorno de intimidación, humillación u hostilidad.

10. ¿Quiénes intervienen en el acto de hostigamiento sexual en el trabajo del hogar?

Hostigador(a): Toda persona (el empleador, persona que habita en la residencia o casa **habitación** o persona ajena a ésta), varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual.

Hostigado(a): El(la) trabajador(a) del hogar que es víctima de un acto de **hostigamiento sexual**.

11. ¿Qué es el acoso moral o mobbing?

Es toda conducta denigrante, ofensiva y humillante que atenta contra la dignidad e integridad física, psíquica y moral del (la) trabajador (a), degradando el ambiente de trabajo y/o poniendo en peligro su empleo.

Puede incluir el siguiente comportamiento:

- Asignar tareas inalcanzables o imposibles de cumplir.
- Sobrecargar con mucho trabajo y presionar excesivamente.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciendo a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún.
- Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.
- Retener información crucial para el desarrollo del trabajo o inducirle al error en su desempeño laboral.
- Criticar continuamente el trabajo, ideas, propuestas, o no tomarlas en cuenta bajo cualquier pretexto.
- Ridiculizar el trabajo, ideas o resultados obtenidos ante los demás trabajadores.
- Invasión de la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos.
- Asignar tareas humillantes, incómodas o desagradables.
- Traslado injustificado del centro de labores a un área lejana.

12. ¿Cuáles son los efectos del acoso moral sobre el (la) trabajador(a)?

• **Efectos sobre la salud**

- Daños psíquicos o mentales (estrés, ansiedad, depresión, entre otros).
- Daños físicos (dolores musculares, gastritis, migraña, presión arterial alta o baja, entre otros).

• **Efectos sobre la labor**

- Ausencias frecuentes
- Reducción drástica de su rendimiento
- Abandono del trabajo

13. ¿Cuál es la responsabilidad del centro de trabajo frente a los hechos de acoso moral?

La Ley General de Inspección del Trabajo y su respectivo Reglamento, establecen cuál es el procedimiento administrativo que se puede accionar para sancionar al hostigador y/o al centro de trabajo o empleador que no cumpla con las obligaciones de brindar las siguientes medidas de protección a este respecto.

El procedimiento administrativo puede ser impulsado por iniciativa de quien sufre los hechos o la organización sindical que lo representa, a través de una denuncia ante el Sistema de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La denuncia deberá ser presentada en la Mesa de partes del primer piso del MTPE, ubicado en la Av. Salaverry 655, Jesús María.

El Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N°019-2006-TR, establece que los actos de acoso moral son infracciones administrativas a la legislación socio laboral, de acuerdo al siguiente detalle:

(i) Infracciones "muy graves":

- Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, o actos que afecten la dignidad del (la) trabajador(a) o el ejercicio de sus derechos constitucionales.
- No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, o actos que afecten la dignidad del (la) trabajador(a) o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

(ii) Infracción "grave":

- Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de lugares de trabajo, herramientas, máquinas, equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, riesgos ergonómicos y psicosociales (...).
- No proporcionar a los trabajadores del hogar hospedaje, alimentación y facilidades para la asistencia regular a su centro de estudios, cuando corresponda.

En caso de determinarse la comisión de una infracción muy grave, la empresa será sancionada con una multa que puede variar entre 0.50 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) y 100 UIT, dependiendo de la condición de micro, pequeña o no MYPE del sujeto infractor y del número de trabajadores afectados. La Unidad Impositiva Tributaria (UIT), del 2016 es igual a S/3,950.00 soles.

14. ¿Qué puede hacer el trabajador afectado por acoso moral?

• Demanda del cese del acto de acoso moral por la vía del proceso ordinario laboral

El(la) trabajador(a) afectado(a) por un acto de acoso moral puede interponer una demanda laboral contra el empleador, solicitando el cese del mismo. En caso de declararse fundada la demanda, se resolverá por el cese del acto, imponiéndose al empleador una multa correspondiente a la gravedad de la falta, según el criterio del juez.

Cabe señalar que ni el proceso judicial ni su resultado afectan la continuidad de la relación laboral; por tanto, el contrato se mantiene vigente.

- **Dar por terminada la relación laboral y demandar el pago de una indemnización prevista para el supuesto de despido arbitrario, conforme con lo dispuesto por los artículos 35° y 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.**

Únicamente en el caso que el(la) trabajador(a) no hubiera ejercido su derecho de demandar el cese del acto de acoso moral por la vía ordinaria laboral, podrá optar por dar por terminada la relación laboral y demandar al empleador el pago de una indemnización prevista para el supuesto de despido arbitrario del régimen laboral general, conforme con lo dispuesto por los artículos 35° y 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

El monto de la indemnización prevista para el supuesto de despido arbitrario del régimen laboral general, es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un tope de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda.

- **Demanda de indemnización por daños y perjuicios ocasionados por el(los) acto(s) de acoso moral en la vía del proceso civil**

Independientemente de la demanda laboral de cese del acto de acoso moral o indemnización prevista para el supuesto de despido arbitrario, el(la) trabajador(a) podrá interponer una demanda por la vía civil contra el empleador, solicitándole una indemnización por daños y perjuicios, la misma que se contraerá a dos clases de daño: daño a la salud y al daño moral.

El daño a la salud es aquel que se encuentra referido a todo aquello determinable y valorizable desde el punto de vista de la medicina legal y de la psiquiatría. El daño moral afecta la dignidad, integridad y derechos fundamentales de la persona.

15. ¿Cuáles son las características del acoso moral en el trabajo en el hogar?

Se trata de una conducta abusiva u hostil hacia el(la) trabajador(a) que se compone por una cadena de actos denigrantes y humillantes en un determinado período de tiempo.

- **Actividades de acoso dirigidas a impedir al(la) trabajador(a) comunicarse adecuadamente con los miembros que habitan en el centro de trabajo, incluido el propio empleador:**

- Se le critica continuamente los trabajos realizados.
- Se le cuestiona frecuentemente su vida privada.
- Se rechaza el contacto con el(la) trabajador(a) (evitando contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén, menosprecio, etc.).
- Se le ordena desayunar, almorzar, tomar el lonche o cenar en otro ambiente distinto al que utiliza el empleador y/o miembros que habitan en la residencia para estos fines.
- Se le obliga a utilizar uniformes o distintivos de trabajo en espacios públicos.

- **Actividades de acoso dirigidas a impedir al(la) trabajador(a) mantener su reputación personal o laboral**

- Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.
- Se le injuria en términos obscenos o degradantes.

- **Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación y empleabilidad del(la) trabajador(a)**

- Se le asignan sin cesar tareas.
- Se le ordena ejecutar trabajos humillantes.
- Se encomiendan tareas que exigen una fuerza o destreza mayor a la del(la) trabajador(a).
- Se le ordena realizar tareas que no son propias de sus labores como trabajador(a) del hogar o, de tratarse de labores ajenas, que no hayan sido pactadas previamente.
- Se le ordena realizar tareas fuera de la jornada de trabajo.

- **Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica del(la) trabajador(a)**

- Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para su salud.
- Se le agrede y/o amenaza física o verbalmente.
- El empleador ocasiona gastos voluntariamente con la intención de perjudicar al (la) trabajador(a).
- No se le permite salir de la casa en sus días libres o no se le otorga las facilidades para asistir a su centro de estudio fuera de la jornada de trabajo.
- No se le brinda una habitación que esté acorde con las condiciones de higiene y salubridad dignas.
- No se garantiza la privacidad de dicho ambiente, irrumpiendo su privacidad.

59. ¿Qué es el Hostigamiento y como se manifiesta en el ámbito laboral?

Es una conducta o comportamiento destinado a ofender, abusar, perturbar, alterar o molestar a alguien, que incluye diversos tipos de comportamientos humillantes y agraviantes, que atentan contra los derechos fundamentales de las personas y que afectan su dignidad e integridad.

En el ámbito laboral se reconocen dos tipos:

- El hostigamiento sexual
- El acoso moral o mobbing

60. ¿Existe alguna Ley que proteja a los trabajadores víctimas de hostigamiento sexual?

Si la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual, Ley N°27942, y su reglamento establecen que se entiende por hostigamiento sexual, cual es el ámbito de aplicación y cuál es el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento.

61. ¿Qué tipos de hostigamiento sexual pueden producirse en el ámbito laboral?

De acuerdo a la Ley, existen dos tipos de hostigamiento sexual:

El primero, el típico, consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista, no deseada o rechazada, que es realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa.

El Segundo, el hostigamiento sexual ambiental, se presenta cuando el hostigamiento es realizado por personas que no tienen un rango superior, pero ocasiona un perjuicio en el ambiente de trabajo, convirtiéndolo en un entorno de intimidación, humillación u hostilidad.

62. ¿Quiénes intervienen en el acto de hostigamiento sexual?

Hostigador(a): Toda persona(empleador), varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual. En el caso de hostigamiento sexual en el trabajo del hogar, se incluye a las personas que habitan en la residencia o casa habitación.

Hostigado(a): Toda persona (trabajador), varón o mujer, que es víctima de un acto de hostigamiento sexual.

63. ¿Qué puede hacer una trabajadora o trabajador víctima de hostigamiento sexual?

Cualquier persona que sea víctima de hostigamiento sexual podrá optar por solicitar el cese de la hostilidad mediante la presentación de una queja; o, dar por terminado el contrato de trabajo y exigir el pago de una indemnización mediante una demanda judicial.

En caso de opte por presentar una queja, el procedimiento se realizara de acuerdo al trámite interno establecido por cada empleador. Según la Ley N°2794, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamento, todas las personas que presenten una queja tendrán derecho a un proceso confidencial; a la garantía de un debido proceso; y, a medida de protección a favor de quien denuncia y de quienes testifican.

La queja se podrá formular de forma verbal o escrita, ante la oficina de personal o recursos humanos, o quien haga sus veces. En caso de no existir, se realizara ante el jefe inmediato superior, otorgándole 5 días útiles al presunto hostigador(a) a fin de que haga los descargos correspondientes. El gerente de personal o la autoridad de mayor jerarquía, tiene 10 días hábiles para realizar la investigación y 5 días hábiles para emitir la resolución final, que contenga las medidas cautelares a favor de la persona agraviada. Si la queja es declarada infundada por resolución firme, y se acredita la mala fe de quien la presenta, la persona a quien se le imputa los hechos en la queja, tiene expedito su derecho a interponer las acciones judiciales que corresponden.

En el régimen laboral público la resolución que pone fin a la queja, contiene una sanción que puede implicar la suspensión, el cese temporal o la destitución e quien cometa los actos de hostigamiento. Una vez presentada la queja, la autoridad competente tiene 30 días calendarios para dictar una sanción.

El empleador deberá poner en conocimiento a la Autoridad Administrativa de Trabajo sobre la sanción impuesta.

SECCIÓN XXI: EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

1. ¿Cuáles son las causales de extinción del vínculo laboral?

Las causales que extinguen el vínculo laboral son las siguientes:

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

2. ¿Cuál es el plazo de ley para comunicar mi renuncia al empleador?

El trabajador debe comunicar su renuncia al empleador con 30 días naturales de anticipación. Transcurrido este plazo, el trabajador ya no se encuentra obligado a asistir a su centro de labores.

3. Si hoy presento mi carta de renuncia, solicitando la exoneración del plazo de ley, ¿puedo dejar de asistir al día siguiente al centro de labores?

Formulada la solicitud de exoneración, el empleador debe pronunciarse sobre ella dentro de los tres días naturales siguientes. Durante dicho plazo, el trabajador tiene la obligación de asistir si es que el empleador aún no se ha pronunciado sobre la solicitud de exoneración. Si la falta de pronunciamiento excede los tres días, se entiende que la solicitud de exoneración fue aceptada por el empleador. En este caso, el trabajador puede dejar de asistir al cuarto día de presentada la renuncia.

Si el empleador deniega la solicitud de exoneración dentro del plazo de tres días naturales de presentada ésta, el trabajador tendrá que asistir a trabajar 30 días naturales contados desde la presentación de la renuncia.

4. ¿Puede un trabajador presentar su carta de renuncia durante el goce de sus vacaciones y, por tanto, que el plazo de 30 días de comunicación anticipada de la renuncia incluya dicho periodo vacacional?

Sí, pues aunque durante las vacaciones la relación laboral se suspende de forma imperfecta, es decir el trabajador queda exonerado de prestar servicios pero el empleador mantiene la obligación de pagar la retribución; no existe prohibición alguna para el ejercicio de los derechos de ambas partes en virtud a la relación laboral; siendo la renuncia una potestad del trabajador, en la que se debe cumplir el requisito formal de comunicarla por escrito con 30 días naturales de anticipación.

5. Si mi empleador no acepta mi renuncia o no quiere recibir mi carta de renuncia, ¿estoy obligado a trabajar?

Dado que la renuncia es un acto unilateral, en ningún caso el empleador puede rechazar la renuncia del trabajador. Si aquel no quiere recibir la carta de renuncia, es recomendable que el trabajador la comunique notarialmente.

Una vez comunicada la carta de renuncia, el trabajador se encuentra obligado a asistir al trabajo por 30 días naturales, salvo que el empleador lo exonere de este plazo.

6. ¿Cuánto se demoraría mi empleador en pagarme mis beneficios sociales de no aceptar mi carta de renuncia y no ir a trabajar?

El plazo para el pago de los beneficios sociales es de 48 horas, que corre no desde que se presenta la carta de renuncia, sino desde que ésta se hace efectiva.

Si el empleador no acepta la carta de renuncia y el trabajador deja de asistir al trabajo, se configurará una falta grave al cuarto día de inasistencia (abandono de trabajo). En este caso, si es que el empleador decide despedir al trabajador por la falta cometida, los beneficios sociales se abonarán dentro de las 48 horas siguientes de efectuado el despido.

7. ¿Cuáles son las faltas graves que existen en nuestro ordenamiento para que se configure un despido por causa justa?

La falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, que hace irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

b) La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos,

debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta

c) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa.

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

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

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

g) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente.

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

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

j) El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.

8. ¿Cuál es el procedimiento para despedir a un trabajador por falta grave?

En el caso de trabajadores que hayan superado el periodo de prueba y laboren 4 o más horas diarias, sólo procede el despido si existe una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

En el caso de faltas graves, deberá sustentarse que la infracción es de tal magnitud que resulte irrazonable la continuación de la relación laboral; para ello el empleador, de forma inmediata a conocida la falta, deberá investigar la situación y reunir las pruebas pertinentes, luego deberá entregarle al trabajador una carta de “pre aviso” de despido, en la cual se le impute específicamente la falta cometida, se informe del sustento legal, se explique los hechos y los medios de prueba que acreditan la comisión de la infracción y se otorgue un plazo no menor de 6 días naturales para que el trabajador ejerza su defensa y haga llegar por escrito sus descargos. Si este plazo vence en un día inhábil, el trabajador podrá presentar sus descargos el primer día hábil siguiente. Una vez recibidos los descargos del trabajador, el empleador debe analizarlos y tomar una decisión.

Cabe resaltar que, por el tiempo que dure el procedimiento descrito, el empleador puede exonerar al trabajador de asistir a laborar, pero debe continuar pagando la remuneración y demás beneficios; en ningún caso puede el empleador obstruir o perjudicar las posibilidades del trabajador de ejercer su defensa o acceder a los medios que sirvan para su defensa.

Concluido el plazo para efectuar los descargos y si es que el empleador está convencido de que procede el despido, éste debe de forma inmediata, con o sin los descargos, cursar la “carta de despido” al trabajador, indicando de forma precisa la causa del despido, el análisis de los descargos del trabajador y la fecha del cese, junto a los demás elementos antes señalados en el “pre-aviso”, siendo recomendable adjuntar la carta de “pre-aviso”, medios probatorios y antecedentes que sustentan el despido.

Dentro de las 48 horas siguientes al cese, el empleador debe entregar el Certificado de Trabajo y la liquidación y pago de los beneficios sociales.

9. ¿Cuál es el procedimiento que se debe seguir para despedir en razón de la capacidad del trabajador?

Se debe enviar al trabajador una carta de pre aviso en la que se indique la causa de despido en la que ha incurrido, debiendo adjuntar las pruebas correspondientes. Las causas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador son 3: a) la deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenida cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impidan el desempeño de sus tareas siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros; b) el rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares; y c) la negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Recibida la carta de preaviso, el trabajador contará con 30 días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Es recomendable que el trabajador realice sus descargos por escrito, según la causa de despido imputada.

Transcurrido los 30 días naturales antes mencionados, el empleador podrá cursarle al trabajador la carta de despido, en la que se indicará la causa de éste, la fecha del cese y las pruebas que sustenten la configuración de la causa del despido.

Cabe resaltar que, de conformidad con el artículo 31 de la LPCL, debe observarse el principio de inmediatez en todo el procedimiento de despido.

10. ¿Qué debe contener mi carta de descargo en el procedimiento de despido?

La carta de descargo deberá pronunciarse detalladamente sobre todas las causas de despido imputadas por el empleador en su carta de pre aviso, ya sea para negarlas o admitir su configuración. De darse lo primero, el trabajador debe adjuntar a su carta todos los medios de prueba posibles que contradigan lo señalado por el empleador.

Por ejemplo, tratándose del detrimento de la capacidad física o mental, el trabajador puede probar con un certificado médico que su incapacidad sobrevenida no afecta su desempeño en las labores que realiza. Igualmente, si se le imputa un rendimiento deficiente en relación con su capacidad, puede demostrar, por ejemplo, que su rendimiento sigue siendo mayor que el promedio de sus compañeros, o que la deficiencia se debe a una reciente modificación de sus funciones efectuada por el empleador. Asimismo, si se le imputa al trabajador el negarse a someterse a examen médico, puede demostrar, con algún documento idóneo, que sí se sometió al examen médico correspondiente, y de forma oportuna.

11. ¿A través de qué medios (escritos, telemáticos, etc.) se puede justificar las inasistencias, de forma que no se configure un abandono de trabajo?

La norma no exige una formalidad para la comunicación que debe hacer al empleador con el fin de poner en su conocimiento las razones que motivaron la inasistencia; por tanto esto podría hacerse por cualquier medio salvo que el Reglamento Interno, o el Convenio Colectivo o el contrato hubiese regulado alguna formalidad; sin embargo, es importante observar que el sólo hecho de comunicar las razones de la inasistencia no implica necesariamente que esta sea considerada como justificada por el empleador, pues ello implica una evaluación de las razones de la inasistencia.

12. ¿Qué trabajadores están protegidos contra el despido arbitrario?

La norma califica como despido arbitrario a aquél que se efectúa sin expresión de causa. Tienen derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario aquellos trabajadores que hubiesen superado el periodo de prueba establecido por ley. Esta indemnización asciende a 1.5 remuneraciones por cada año completo de servicios

hasta un máximo de 12 remuneraciones, cuando se trate de un contrato a plazo indeterminado, o de 1.5 remuneraciones por cada mes que falte para la fecha de fin del contrato cuando este sea a plazo fijo.

También están protegidos contra el despido arbitrario aquellos trabajadores que gozan del “fuero sindical”, es decir, no puede ser despedidos sin expresión de causa los trabajadores que están amparados por el fuero sindical por: (i) ser miembros de un sindicato en formación desde la presentación de la solicitud de registro y hasta 3 meses después, (ii) los miembros de la junta directiva de las organizaciones sindicales, (iii) los delegados de los trabajadores en las empresas que no tienen sindicatos, (iv) los candidatos a dirigentes o delegados 30 días antes del proceso electoral y hasta 30 días después de concluido, (v) los miembros de la comisión negociadora de un pliego hasta 3 meses después de concluida la negociación, (vi) los miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo y el supervisor, opera desde que se produzca la convocatoria de elecciones hasta los seis meses posteriores del ejercicio de su función.

13. ¿Qué derechos puede reclamar el trabajador cuando es despedido arbitrariamente?

Todos los trabajadores pueden reclamar la liquidación de sus beneficios sociales hasta la fecha del cese y, los que han superado el periodo de prueba, el pago de una indemnización que será equivalente a 1.5 remuneraciones por cada año completo de servicios hasta un máximo de 12 remuneraciones, cuando se trate de un contrato a plazo indeterminado, o de 1.5 remuneraciones por cada mes que falte para la fecha de fin del contrato cuando éste sea a plazo fijo.

En caso de incumplimiento del pago de los beneficios sociales o de cualquier derecho derivado de la relación laboral, la respectiva acción de cobro prescribe a los cuatro años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral.

En lo referente al plazo para demandar el pago de la indemnización por despido arbitrario, éste caduca a los 30 días hábiles de ocurrido el despido.

Se recomienda solicitar la acreditación administrativa del despido arbitrario y, luego, solicitar una conciliación administrativa, que suspende el plazo de caducidad para demandar el pago de la respectiva indemnización.

14. ¿Qué trámites se deben realizar para solicitar la verificación administrativa de un despido arbitrario?

En Lima, el procedimiento implica que el trabajador presente su solicitud por mesa de partes y al segundo día de presentada la solicitud debe acudir al área de inspecciones, para salir con el inspector que se le haya asignado a realizar la verificación en la que

se levanta un acta que se entrega al trabajador y empleador, concluyendo así la diligencia.

La verificación también puede hacerse de forma inmediata a través de una constatación policial, luego de lo cual también es posible generar la solicitud de inspección para la verificación administrativa antes descrita.

Estos trámites son gratuitos.

15. ¿Qué conceptos comprende mi remuneración para el cálculo de la indemnización por despido arbitrario?

Comprende la remuneración básica y todos aquellos conceptos que perciba el trabajador regularmente como contraprestación de su labor, sea en dinero o en especie, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Para el ingreso de estos conceptos en la base de cálculo de la indemnización por despido arbitrario, deberán tomarse en cuenta las disposiciones establecidas en la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

16. ¿La indemnización por despido arbitrario es la única reparación económica a que tiene derecho un trabajador en caso lo despidan injustificadamente?

De acuerdo con el artículo 34 de la LPCL, si el trabajador es despedido arbitrariamente tiene derecho al pago de la indemnización prevista en el artículo 38 de la misma norma, como única reparación por el daño sufrido.

No obstante lo afirmado, es preciso indicar que, a nivel judicial, no existe una posición uniforme sobre la materia. En efecto, existen sentencias en las que se sostiene que la indemnización tasada en el artículo 38 de la LPCL cubre todos los daños derivados del despido arbitrario (patrimoniales y extrapatrimoniales) y, en ese sentido, es la única reparación económica a que tiene derecho el trabajador. Sin embargo, existen otras sentencias que niegan este carácter omnicomprensivo de la indemnización antes indicada y consideran que es posible demandar una indemnización adicional, por ejemplo, a raíz del daño moral derivado del despido.

17. ¿El despido discriminatorio durante el periodo de prueba tiene algún tipo de reparación?

Todo despido discriminatorio es un acto nulo que carece de efectos jurídicos, aunque se realice durante el periodo de prueba. El trabajador puede demandar su reposición a través de un proceso de amparo o un proceso laboral. En este último caso, por ejemplo, si el despido discriminatorio obedece a alguno de los motivos del artículo 29.d de la LPCL, el trabajador, a través de un proceso laboral ordinario, tiene derecho a ser repuesto y a que se le abonen las remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo que estuvo impedido de trabajar.

Si se pide la nulidad del despido a través de un proceso laboral, la demanda debe presentarse dentro del plazo de 30 días hábiles contados desde el cese; y, en el caso

del proceso de amparo, el plazo para demandar la nulidad del despido es de 60 días hábiles desde el cese.

18. ¿Cuándo se debe pagar la remuneración mensual si es que se extinguió el vínculo laboral antes de completado un mes de servicios?

Todos los pagos al trabajador por beneficios sociales y su liquidación, de forma proporcional al tiempo trabajado, deben hacerse dentro de las 48 horas del momento del cese

SECCIÓN XXII: MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

1. ¿Cómo es el procedimiento de conciliación?

La conciliación laboral es un mecanismo autocompositivo de solución de conflictos laborales con intervención de un tercero (conciliador o juez) quien busca acercar a las partes para que lleguen a un acuerdo. Existen clases de conciliaciones laborales:

a) Administrativa: A cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo, sea por un procedimiento individual, o en el marco del procedimiento de inspección de trabajo. La audiencia de Conciliación puede ser solicitada por el trabajador, ex trabajador, la organización sindical, por el empleador o por ambas partes. Para eso el usuario (empleador, trabajador, ex trabajador, personas en capacitación) debe de apersonarse a las oficinas de consultas al trabajador, empleador y/o liquidaciones de la Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador de la Autoridad Administrativa de Trabajo para solicitar audiencia de conciliación, debidamente autorizadas, previa evaluación del consultor o liquidador adscrito al servicio.

Asimismo, la Autoridad Administrativa de Trabajo se encarga de las conciliaciones en el procedimiento de la negociación colectiva. De no prosperar la etapa de trato directo, una de las partes podrá solicitar el inicio de la etapa conciliatoria, de la cual se encargará la Subdirección de Negociaciones Colectivas. Ella mediará en la solución de los conflictos sociolaborales, asignando un conciliador, que convocará a las partes a las reuniones que sean necesarias para tal fin. Si las partes lo autorizan, el conciliador podrá actuar como mediador, a cuyo efecto, en el momento que lo considere oportuno, presentará una o más propuestas de solución que las partes pueden aceptar o rechazar.

b) Judicial: A cargo de los jueces laborales y, de acuerdo a la competencia otorgada.

La conciliación judicial se encuentra regulada en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. La conciliación puede ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, pero hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada. El Juez puede en cualquier momento del proceso laboral invitar a las partes a llegar a un Acuerdo Conciliatorio, pero sin que su participación implique prejuzgamiento y sin que lo manifestado por las partes se considere declaración.

SECCIÓN XXIII: DERECHOS COLECTIVOS

1. ¿Qué es la libertad sindical?

Es el derecho que tienen los trabajadores para poder sindicalizarse sin previa autorización de su empleador, a fin de promover, desarrollar, fomentar, proteger, y defender sus derechos e intereses en busca del mejoramiento social económico y moral de sus miembros. Asimismo, es el derecho que tienen a contar con las facilidades para el ejercicio de su actividad sindical.

2. ¿Cómo se constituye una organización sindical?

La constitución de un sindicato debe efectuarse mediante una asamblea, en ella se aprobara el estatuto eligiéndose a la junta directiva, lo cual hará constar en acta refrendada por notario público o a falta de este, por el Juez de paz de la localidad, con indicación del lugar, fecha y nómina de asistentes, para que proceda la legalización del acto correspondiente.

3. ¿Cuál es la función de una organización sindical?

Las funciones de las organizaciones sindicales:

a) Representar el conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva.

b) Celebrar convenciones colectivas de trabajo, exigir su cumplimiento y ejercer los derechos y acciones que de tales convenciones se originen.

c) Representar o defender a sus miembros en las controversias o reclamaciones de carácter individual, salvo que el trabajador accione directamente en forma voluntaria o por mandato de la ley, caso en el cual el sindicato podrá actuar en calidad de asesor.

d) Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas, fondos y, en general, organismos de auxilio y promoción social de sus miembros.

e) Promover el mejoramiento cultural, la educación general, técnica y gremial de sus miembros.

f) En general, todos los que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes.

4. ¿Cuántos trabajadores, como mínimo, se requieren para formar una organización sindical de nivel de empresa?

Para constituirse y subsistir los sindicatos deberán afiliarse por lo menos a veinte (20) trabajadores tratándose de sindicatos de empresa; o a cincuenta (50) trabajadores tratándose de sindicatos de otra naturaleza.

5. ¿Cuáles son los requisitos para la inscripción y el registro de una organización sindical?

El sindicato deberá registrarse en el registro correspondiente ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, este es un requisito formal y no constitutivo, y no puede ser denegado salvo cuando no se cumpla con los requisitos necesarios para su formación y constitución. Debiendo presentar la siguiente documentación:

- Acta de Asamblea General de Constitución.
- Estatutos.
- Nómina de Afiliados
- En el caso de organizaciones sindicales de primer grado, con expresa indicación de sus nombres y apellidos, profesión, oficio, o especialidad, número de DNI, fechas de ingreso. Si se trata de un sindicato de gremio, de profesiones u oficios varios, el nombre de su respectivo empleador.
- Nómina de las organizaciones afiliadas cuando se trate de federaciones o confederaciones, con indicación del número de registro de cada una de ellas.
- Nómina de la Junta Directiva.

En el caso se omita el cumplimiento de algunos de los requisitos establecidos, se otorgará un plazo de dos días hábiles para la subsanación respectiva, al cabo de los cuales se procederá a la expedición de la constancia de registro en caso de subsanación, o de la denegatoria de la solicitud mediante decisión fundamentada.

6. ¿Cómo se modifican los estatutos de una organización sindical?

El procedimiento desde un punto de vista sindical es bastante sencillo. Básicamente, se trata de que el nuevo estatuto sea aprobado por una asamblea general. El nuevo estatuto es vigente desde el momento que es aprobado por la asamblea general, salvo que la propia asamblea señale lo contrario.

El trámite de toma de conocimiento ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo no es para que el MTPE “apruebe” el nuevo estatuto, es simplemente un acto administrativo.

La ley exige que se informe a la autoridad de trabajo de cualquier modificación al estatuto sindical. La ley no señala un plazo para la presentación de los documentos en el MTPE, pero lo habitual es hacerlo en la semana siguiente.

Al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se entrega lo siguiente.

- a) Copia fedateada del acta inscrita en el Libro de Actas del sindicato, donde se aprueba la modificación del estatuto
- b) Copia fedateada del nuevo texto estatutario (texto completo)
- c) Copia de la autorización del libro de actas del sindicato, que es el sello que tiene el libro de actas en su primera página.
- d) Solicitud de toma de conocimiento según formato dado por la autoridad de trabajo.

7. ¿Qué hacer ante el incumplimiento del convenio sindical?

El trabajador puede accionar judicialmente frente al incumplimiento de convenio colectivo.

8. ¿Qué es la huelga?

Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo.

9. ¿Cuáles son los requisitos para ejercer el derecho de huelga?

Para la declaración de huelga se requiere:

a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos.

b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito.

El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad.

Tratándose de sindicatos de actividad o gremio cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases.

c) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación.

d) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.

10. Estando los trabajadores en huelga, ¿pueden recurrir a un arbitraje y viceversa?

Si pueden recurrir al arbitraje, pero si se encuentran en proceso un arbitraje, deben esperar el resultado de este para poder ir a la huelga.

11. ¿Por qué se declara una huelga como ilegal?

La huelga de declarar ilegal:

- Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente.
- Por haberse producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas.
- Por incurrirse en alguna de las modalidades previstas en el artículo 81.
- Por no cumplir los trabajadores con lo dispuesto en el artículo 78 o en el artículo 82.
- Por no ser levantada después de notificado el laudo o resolución definitiva que ponga término a la controversia.
- La resolución será emitida, de oficio o a pedido de parte, dentro de los dos (2) días de producidos los hechos y podrá ser apelada. La resolución de segunda instancia deberá ser emitida dentro del plazo máximo de dos (2) días.

12. ¿Cuándo se da por concluida la huelga?

- Por acuerdo de las partes en conflicto.
- Por decisión de los trabajadores.
- Por haberse solucionado el pliego de reclamos mediante resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo
- Por ser declarada ilegal.

13. ¿Qué es un comité de obra?

Es una agrupación de trabajadores de construcción civil que se constituye en el ámbito de una determinada obra, pudiendo asimilarse a la Sección Sindical de la Obra. Está a cargo de la representación de los trabajadores de construcción civil, en los procesos de negociación colectiva a nivel de empresa o de rama de actividad. Los Sindicatos o Comités de Obra o Sección Sindical de la Obra, se disuelven automáticamente por cierre definitivo o terminación de la obra correspondiente.

SECCIÓN XXIV: MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

1. ¿Qué son y cuáles son las modalidades formativas laborales?

Las modalidades formativas son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional. (Art. 1 de la Ley N° 28518)

1.1 Tipos de modalidades formativas laborales

Las modalidades formativas son:

i. Del aprendizaje:

El aprendizaje es una modalidad que se caracteriza por realizar parte del proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, previa formación inicial y complementación en un Centro de Formación Profesional autorizado para desarrollar la actividad de formación profesional, con la finalidad de complementar la formación específica adquirida en el Centro, así como consolidar el desarrollo de habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral (Art. 5 y 6 de la Ley N° 28518)

a. Con predominio en la Empresa.

Es la modalidad que se caracteriza por realizar mayoritariamente el proceso formativo en la empresa, con espacios definidos y programados de aprendizaje en el Centro de Formación Profesional. (Art. 11 de la Ley N° 28518, art. 5 del DL 007-2005-TR – Reglamento de la Ley N° 28518)

b. Con predominio en el Centro de Formación Profesional.

Es la modalidad que permite a la persona en formación durante su condición de estudiante aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo.

Base Legal (Art. 11° de la Ley N° 28518, art. 5° del DL 007-2005-TR – Reglamento de la Ley N° 28518)

b.1 Prácticas Preprofesionales.

ii. Práctica Profesional.

Es la modalidad que busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.

Este aprendizaje denominado práctica profesional se realiza mediante un Convenio de Práctica Profesional que se celebra entre:

a) Una empresa

b) Una persona que egresa de un Centro de Formación Profesional o Universidad.

El tiempo de duración del convenio no es mayor a doce (12) meses salvo que el Centro de Formación Profesional o Universidad, por reglamento o norma similar, determine una extensión mayor.

El egresado deberá ser presentado a una empresa por el Centro de Formación Profesional o Universidad, quien deberá llevar el registro del número de veces que se acoja a esta modalidad hasta que complete el período máximo de la práctica profesional

Base legal art. 13° de la Ley 28518

iii. De la Capacitación Laboral Juvenil

La capacitación laboral juvenil es una modalidad que se caracteriza por realizar el proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo; y tiene como finalidad buscar que el joven entre 16 y 23 años, que no haya culminado o ha interrumpido la educación básica, o que habiéndola culminado no sigue estudios de nivel superior sean técnicos o universitarios, adquiera los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica.

Con el Convenio de Capacitación Laboral Juvenil, la empresa se obliga a brindar facilidades a la persona para que realice su aprendizaje práctico, durante el tiempo que dure el convenio, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Programa Específico de Capacitación Laboral Juvenil, previamente definido por la empresa anualmente; Adicionalmente a ello, tiene la responsabilidad de planificar y diseñar los programas, así como de dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas. El joven se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de la empresa.

El número de beneficiarios en capacitación laboral juvenil no puede exceder al veinte por ciento (20%) del total de personal del área u ocupación específica ni del veinte por ciento (20%) del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa. Dicho límite puede incrementarse en un 10% adicional, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por jóvenes con discapacidad así como por jóvenes madres con responsabilidades familiares.

En el caso de empresas que cuenten con más de tres trabajadores y menos de diez trabajadores, sólo se puede suscribir convenio con un joven beneficiario bajo esta modalidad.

Base Legal (art. 14, 15, 16 y 17 de la Ley N° 28518, art. 15, 16 del DS N° 007-2005-TR- Reglamento de la Ley)

iv. De la Pasantía:

a. De la Pasantía en la Empresa.

La Pasantía en la empresa es una modalidad formativa que se realiza en las unidades productivas de las empresas y que busca relacionar al beneficiario con el mundo del trabajo y la empresa, en la cual implementa, actualiza, contrasta lo aprendido en el Centro de Formación y se informa de las posibilidades de empleo existentes y de la dinámica de los procesos productivos de bienes y servicios.

En esta modalidad de formación se ubica tanto a los beneficiarios como a los estudiantes de los últimos grados del nivel de Educación Secundaria de los Centros Educativos que necesiten por razones formativas y curriculares realizar una pasantía en la empresa.

Tiene por finalidad, buscar que el beneficiario refuerce la capacitación laboral adquirida e inicie, desarrolle o mejore las habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral.

La Pasantía en la empresa se realiza mediante un Convenio de Pasantía que se celebra entre:

- a) Una empresa.
- b) Un beneficiario de 14 años a más.
- c) Un Centro de Formación Profesional o Centro Educativo facultado para realizar esta modalidad. El tiempo de duración del Convenio no es mayor a tres (3) meses.

Base Legal (art. 23, 24 y 25 de la Ley N° 28518, art. 18, 19, 20 y 21 del DS N° 007-2005-TR- Reglamento de la Ley)

b. De la Pasantía de Docentes y Catedráticos.

La pasantía de docentes y catedráticos es una modalidad formativa que vincula a los docentes y catedráticos del Sistema de Formación Profesional con los cambios socio

económicos, tecnológicos y organizacionales que se producen en el sector productivo a fin de que puedan introducir nuevos contenidos y procedimientos de enseñanza y aprendizaje en los Centros de Formación Profesional.

Tiene como finalidad buscar la actualización, el perfeccionamiento y la especialización de los docentes y catedráticos en el ejercicio productivo para mejorar sus conocimientos tecnológicos de innovación y prospección que permitan construir vínculos entre la empresa y el Centro de Formación Profesional.

El tiempo de duración del Convenio no debe superar los tres (3) meses.

Por el Convenio de Pasantía, la empresa se obliga a brindar facilidades al beneficiario para que realice su pasantía, mediante la ejecución de tareas productivas y de investigación científica tecnológica correspondientes al itinerario de pasantías.

El beneficiario se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de la empresa y del Centro de Formación Profesional.

Base Legal (Artículos 26 al 28 de la Ley N° 28518, art. 22 del DS N° 007-2005-TR-Reglamento de la Ley)

v. De la actualización para la Reinserción Laboral.

La actualización para la reinserción laboral es una modalidad formativa que se caracteriza por realizar el proceso de actualización para la reinserción en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios la recalificación, ejercitando su desempeño en una situación real de trabajo, complementada con el acceso a servicios de formación y de orientación para la inserción en el mercado laboral.

Mediante esta modalidad se busca mejorar la empleabilidad así como las posibilidades de reinserción de trabajadores no ocupados (desempleados del sector público o privado) entre 45 y 65 años, que se encuentren en situación de desempleo prolongado, mayor a doce (12) meses continuos, habiéndose desempeñado como trabajadores sean empleados y/u obreros.

Base Legal (Artículos 29, 30, 31, 32, 33 de la Ley N° 28518, art. 23, 24, 25 del DS N° 007-2005-TR- Reglamento de la Ley).

2. ¿Qué tipo de convenio o contrato se puede suscribir con un estudiante SENATI?

Se puede realizar tres tipos de convenios:

- a) **Convenio de Colaboración Mutua SENATI-Empresa**, es el acuerdo formado entre SENATI y la Empresa que facilitará la utilización de sus instalaciones productivas para el aprendizaje práctico del estudiante del SENATI, bajo la dirección y el control de este último.

- b) **Contrato de Aprendizaje SENATI**, este contrato se firma entre un estudiante del SENATI y una empresa a través de la cual ésta se compromete a patrocinar su formación profesional. Se encuentra regulado en el Decreto Ley N° 20151.
- c) **Convenio de Aprendizaje**, el cual está sujeto a la Ley N° 28518, Ley de Modalidades Formativas Laborales, y puede comprender prácticas profesionales o pre profesionales, según sea el caso.

Para que una empresa pueda patrocinar a un estudiante SENATI a través del convenio de colaboración mutua y/o el contrato de aprendizaje debe ser aportante obligatoria o voluntaria al SENATI, caso contrario podrá optar por el convenio de aprendizaje regulado por la Ley de Modalidades Formativas Laborales.

- 3. **¿Es obligatorio registrar los convenios de modalidad formativa laboral?**
No, esta obligación fue eliminada por el D.L 1246, a partir del 11 de noviembre del 2016.
- 4. **¿Se debe seguir adjuntando al convenio de prácticas pre profesional un plan de capacitación?**
No, esta exigencia fue eliminada por la única disposición complementaria derogatoria del D.L 1246, que deroga entre otros el inciso 1 del artículo 42 de la ley 28518.
- 5. **¿Será exigible conservar el plan de capacitación ante una eventual fiscalización en la modalidad de prácticas pre profesional?**
A partir del 11 de noviembre el D.L 1246, se elimina la obligación de adoptar y cumplir con un plan de capacitación. Por lo tanto, frente a una fiscalización ello ya no será exigible.

SECCIÓN XXV: INSPECCIONES

- 1. **¿Cómo son los procedimientos de inspecciones?**

Procedimiento administrativo sancionador en materia sociolaboral, es el procedimiento administrativo especial de imposición de sanciones que se inicia siempre de oficio mediante Acta de Infracción de la Inspección del Trabajo, y se dirige a la presentación de alegaciones y pruebas, en su descargo, por los sujetos identificados como

responsables de la comisión de infracciones, así como a la adopción de la resolución sancionadora, que proceda, por los órganos y autoridades administrativas competentes para sancionar.

Dispuesto el inicio del procedimiento sancionador, se notificará al sujeto o sujetos responsables el Acta de la Inspección del Trabajo, en la que conste los hechos que se le imputan a título de cargo, la calificación de las infracciones que tales hechos puedan constituir y la expresión de las sanciones que se les pudiera imponer.

Luego de notificada el Acta de Infracción, el sujeto o sujetos responsables, en un plazo de quince (15) días hábiles presentarán los descargos que estimen pertinentes ante el órgano competente para instruir el procedimiento.

Vencido el plazo y con el respectivo descargo o sin él, la Autoridad, si lo considera pertinente, practicará de oficio las actuaciones y diligencias necesarias para el examen de los hechos, con el objeto de recabar los datos e información necesaria para determinar la existencia de responsabilidad de sanción.

Concluido el trámite precedente, se dictará la resolución correspondiente, teniendo en cuenta lo actuado en el procedimiento, en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles de presentado el descargo.

2. ¿Qué trámite se debe realizar para solicitar el fraccionamiento de la multa de inspección?

El MTPE tiene la facultad de permitir al obligado acogerse a una modalidad de pago en forma fraccionada, mediante la presentación por Mesa de Partes, de una solicitud dirigida a la Unidad de Control de Multas, conteniendo como mínimo los datos siguientes:

- a) Nombre completo o razón o denominación social del deudor;
- b) Domicilio Fiscal, real y establecimientos anexos del deudor, número de teléfono y correo electrónico.
- c) Monto de la multa con los intereses calculados hasta la fecha de presentación de la referida solicitud.;
- d) Identificación de la multa a fraccionar, consignando el número de resolución o auto, adjuntando copia de estos;
- e) Plazo de fraccionamiento solicitado;
- f) Declaración de compromiso de presentar la garantía de acuerdo a lo previsto en la Ley, de ser el caso;
- g) Firma del deudor o del representante legal, en caso de ser persona jurídica; y,
- h) El medio por el cual solicita se notifiquen los actos administrativos que recaen en el procedimiento.

3.Cuál es el plazo de prescripción en materia de Inspección laboral.

La facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral prescribe a los 4 años y se determina conforme a lo establecido

	MANUAL DE PREGUNTAS FRECIENTES LABORALES	Código: M-SAT-02
		Versión: 2.0
		Fecha: 28/12/2017
		Página: 112 de 125

en el artículo 251 del Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

SECCIÓN XXVI: TRABAJO INFANTIL

1. ¿Qué es el trabajo infantil y cuál es su marco normativo?

Es toda actividad física o mental realizada por niños y niñas por debajo de la edad mínima de admisión al empleo, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica (empresa), puede ser remunerado o no.

El Estado peruano se ha acogido a la cláusula de flexibilidad del Convenio OIT 138 para países en desarrollo y ha declarado una edad mínima general de 14 años, y una edad de 12 años para admisión a *trabajos ligeros*. Sin embargo, en el desarrollo de la Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012-2021 se considera que la edad mínima de admisión al empleo es 14 años, descartando la aplicación de la figura excepcional del *trabajo ligero*. Esto, debido a que se trata de una figura excepcional y a que el interés superior de los niños, niñas y adolescentes del país aconseja la adopción de un criterio orientado a la elevación progresiva de las edades mínimas.

El marco normativo se puede resumir en:

- Art. 23° de la Constitución Política.- Proteger especialmente al menor de edad.
- Código del Niño y Adolescentes.- en todos sus extremo. Específicamente el art 22° reconoce el derecho de los adolescentes a trabajar, con las restricciones previstas en el propio cuerpo normativo, siempre y cuando su actividad laboral no importe riesgo ni peligro para su desarrollo, para su salud física, mental y emocional y no perturbe su asistencia regular a la escuela.
- El Convenio 138 y 182 de la OIT relativo a la edad mínima de admisión al trabajo y a las peores formas de trabajo infantil y su acción inmediata para eliminarlo.
- La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos del Niño. En su artículo 32° señala que "Los Estados partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer sus educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social".
- Otros convenios internacionales suscritos por el Perú.

Los dos principales instrumentos internacionales que proporcionan el marco conceptual para la delimitación del trabajo infantil son el Convenio OIT num.138, sobre la edad mínima de admisión al empleo (1973), ratificado por el Estado peruano el 13 de noviembre del 2002, y el Convenio OIT num.182, sobre las peores formas de trabajo infantil (1999), ratificado por el Estado peruano el 10 de enero de 2002. La ratificación de ambos instrumentos implica su incorporación dentro del Derecho interno, lo que los

convierte en referentes de obligatoria observancia para la normativa y practica nacionales.

El Convenio OIT núm. 138 establece tres categorías de edades mínimas para el trabajo de niños, niñas y adolescentes: (i) una edad mínima general de admisión al empleo; (ii) una edad mínima más elevada para la admisión a un trabajo peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad; y, (iii) una edad inferior a la mínima general para la admisión a trabajos ligeros.

Por otro lado, el Convenio OIT núm. 182 tiene por objeto que los Estados Miembros adopten medidas inmediatas y eficaces para eliminar y prohibir las denominadas “peores formas de trabajo infantil”, por lo que estaríamos ante un cuarto tipo de trabajo de menores, naturalmente proscrito.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT)

Entiende el trabajo infantil como aquel que [...] está prohibido para los niños de determinadas franjas de edad, concretamente el trabajo realizado por niños menores de edad mínima exigida para el tipo de trabajo considerado, o el trabajo que, por su carácter o sus condiciones perjudiciales, se considera inaceptable para los niños y, por lo tanto, está prohibido.

Para este mismo organismo, el término “trabajo infantil” suele definirse como todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.

Así pues, se alude al trabajo que:

- Es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño.
- Interviene con su escolarización puesto:
 - Les priva de la posibilidad de asistir a clases;
 - Les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o
 - Les exige combinarse con el estudio y un trabajo pesado y que insume mucho tiempo.

El Estado peruano se ha acogido a la cláusula de flexibilidad del Convenio OIT 138, para países en desarrollo y ha declarado una edad mínima general de 14 años, y una edad de 12 años para admisión a trabajos ligeros. Sin embargo, en el desarrollo de la estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo infantil 2012-2021, se considera que la edad mínima para la admisión al empleo es 14 años, descartándola aplicación de la figura excepcional y que el interés superior de los niños, niñas y adolescentes del país aconseja la adopción de un criterio orientado a la elevación. El Marco Normativo se presume resumir en:

Normativa Internacional

- Convenio de la OIT sobre la edad mínima, 1973 (Convenio núm. 138) y Recomendación 146.
 - Se entiende por niño todo ser humano menor de 18 años de edad, salvo que, en virtud de la Ley que le sea aplicable, haya alcanzado la mayoría de edad. (Artículo 1)
 - Los Estados partes se obligan a respetar los derechos enunciados en la Convención, a asegurar su aplicación a cada niño sin discriminación alguna, y a que en todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas se atienda primordialmente el interés superior del niño (artículo 3)
 - Derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social (artículo 32)
 - Los Estados parte se comprometen en particular : (i) a fijar una edad o edades mínimas para trabajar; (ii) a disponer la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo; y, (iii) a estipular las penalidades u otras sanciones efectiva de las reglas antes mencionadas (artículo 32)
- Convenio de la OIT sobre la edad mínima, 1973 (Convenio núm. 138) y Recomendación 146.
 - Los Estados se comprometen a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental del menor (artículo 1).
 - La Edad mínima de admisión al empleo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar o, en todo caso, a 15 años. El estado Parte cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existiesen, especificar inicialmente una edad mínima de 14 años (artículos 2.3 y 2.4).
 - La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a 18 años (artículo 3.1)
 - La Legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de 13 años de edad en trabajos ligeros, a condición de que estos no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo y no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela. El Estado Parte cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados y haya especificado inicialmente una edad mínima de 14 años, puede permitir el trabajo ligero a personas de 12 años (artículos 7.1 y 7.4)
- Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (Convenio num.182) y Recomendación 190
 - Obliga a los Estados Parte a adoptar medidas inmediatas y eficaces para la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia (artículo 1)

- A los efectos del Convenio, la expresión “las peores formas de trabajo infantil” abarca:

a) Todas las formas de esclavitud o las practicas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y por el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados,

b) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;

C) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se define en los tratados internacionales pertinentes, y

d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleve a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. (artículo3)

- Los tipos de trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, deberán ser determinadas por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas y tomando en consideración las normas internacionales en la materia, en particular los párrafos 3 y 4 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

- Todo miembro deberá elaborar y poner en prácticas programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil (artículo 6.1). Se trata de un instrumento complementario al convenio sobre edad mínima, pues sienta el principio de que ciertas formas de trabajo infantil no puedan ser toleradas y por tanto, no pueden ser objeto de una eliminación progresiva.

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1996 se debe proteger a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la Ley, Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil (artículo 10.3)

- Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la Venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía, 2000.

• Requiere que los Estados Miembros prohíban las formas de abuso asociadas con la trata, sea que estas sean “cometidas domésticamente o en forma transnacional, en base individual u organizada” (artículo3)

• El artículo 3.1 especifica las acciones que los Estados Miembros deben prohibir a través de su legislación penal y el artículo 3.2 requiere que los Estados Miembros consideren como un crimen los intentos de cometer cualquiera de esos actos y castigar la complicidad o participación en los mismos.

- Protocolo para prevenir, reprimir y Sancionar la trata de personas especialmente mujeres y niños, 200
 - Los fines del protocolo son : a)Prevenir y combatir la trata de personas, con especial atención a las mujeres y los niños; b) Proteger y ayudar a las víctimas de dicha trata, respetando plenamente sus derechos humanos; y c) Promover la cooperación entre los Estados Parte para lograr esos fines. (artículo2)

Normativa Nacional

- Constitución Política del Perú
 - La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado (artículo 1°)
 - La comunidad y el Estado protegen especialmente al niño y al adolescente (artículo 4)
 - El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan (artículo 23°)
 - Las normas relativas a los derechos y a las libertades se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú (Cuarta disposición final y transitoria)
- Código de los Niños y Adolescentes, aprobado por la Ley N°27337, y normas complementarias y modificatorias.
 - Define al niño como todo ser humano desde su concepción hasta cumplir 12 años de edad, y al adolescente desde los 12 hasta cumplir 18 años de edad (artículo I)
 - El Estado reconoce el derecho de los adolescentes a trabajar, con las restricciones que impone el Código, siempre y cuando no exista explotación económica y su actividad laboral no importe riesgo o peligro, afecte su proceso educativo o sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico mental, espiritual, mortal o social (artículos 22)
 - Se regula las edades mínimas para trabajar (artículo 50,53 y 54); y, las condiciones de empleo (artículos 55 68). Sobre esto último, se establece que el número máximo de horas trabajadas para los menores entre 12 y 14 años es de 4 horas por día con un máximo de 24 horas por semana. Mientras que el número máximo de horas trabajadas para los menores entre 15 y 17 años es de 6 horas por un día con un máximo de 36 horas por semana.
 - Decreto Supremo N°003-2012-MINDES, que aprobó la “Relación de Trabajos Peligrosos y Actividades Peligrosa o nocivas para la Salud integral y la Moral de los adolescentes”
 - Se aprueba la relación y trabajo peligrosos por sus condiciones, en los que se encuentra prohibido el empleo de niñas, niños y adolescentes.
 - En relación con la primera categoría se incluye, entre otros, el trabajo en la minería, en la fabricación artesanal de ladrillos, los trabajos en levantamiento y traslado manual de carga que exceda los límites permitidos, los trabajos recolectando y seleccionando basura.

- En la segunda categoría se considera aquellos trabajos con jornadas extensas o más de 6 horas diarias, la actividad laboral que se realiza con usencias de medidas de higiene y condiciones d seguridad, entre otros.
- Políticas Nacional de Obligatoria Cumplimiento, probadas por Decreto Supremo N°027-2007-PCM, modificado por el Decreto Supremo N°052-2011-PCM
 - La prevención y erradicación de las peores formas de trabajo infantil constituye una política específica que forma parte de las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento en materia de empleo.
- Plan Nacional de Acción por la infancia y la Adolescencia 2012-2021, aprobado por Decreto Supremo N°001-2012-MIMP
 - Incluye como una de sus metas erradicar el trabajo de niños, niñas y adolescentes por debajo de la edad mínima legal (resultado esperado 6)
 - Asimismo, la erradicación del trabajo peligroso realizado por adolescentes aun dentro de la edad legal permitida (resultado esperado 8)
 - Se propone la meta de disminuir el número de niñas, niños y adolescentes que se encuentran en situación de explotación sexual (resultado esperado 14)
 - Igualmente la disminución del número de casos de niñas, niños y adolescentes víctima de situaciones de trata de personas (resultado esperado 17)
 - Refiere una meta de no participación, voluntaria o por la fuerza de niñas, niños y adolescentes en conflictos internos en el país (resultado esperado 23)
- Ley General de Inspección del Trabajo. Ley N°28806 y normas complementarias y modificatorias
 - Una de las finalidades de la inspección del trabajo es la vigilancia y exigencias del cumplimiento de las normas sobre trabajo de las niñas, niños y adolescentes (artículo 3.1.e)
 - La actuación de la Inspección del trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas socio laborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, y se ejerce en todos los lugares donde se preste trabajo infantil (articulo4.6)
- Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°019-2006-TR y normas complementarias y modificatorias.
 - Son Infracciones muy graves n materia de relaciones laborales el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo de los niños, niñas y adolescentes menores de 18 años de edad n relación de dependencia, incluyendo aquellas actividades que se realicen por debajo de las edades mínimas permitidas para la admisión en el empleo, que afecten su salud o desarrollo físico, mental, emocional, moral, social y su proceso educativo. En especial, aquellos que no cuentan con autorización de la Autoridad Administrativa de trabajo, los trabajos o actividades considerados como peligrosos y aquellos que deriven en el trabajo forzoso y la trata de personas con fines de explotación laboral(artículo 25.7)
 - Tratándose d actos que impliquen el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo de niños niñas y adolescentes, se impondrá l máxima multa prevista en el rango correspondiente. (Artículo 48.1 B)

- Ley N° 28992, Ley que sustituye la tercera disposición final y transitoria d la Ley N°27651, Ley de formalización y promoción de la pequeña minería y minería artesanal
 - Prohíbe el trabajo de las personas menores de 18 años de edad en cualquiera de las actividades mineras a las que se refiere la presente Ley. Los niños, niñas y adolescentes tienen el derecho a ser retirados o a mantenerse al margen de esta actividad laboral que representa un riesgo para la salud y seguridad, y gozar prioritariamente de las medidas de protección que establece el Código de los Niños y Adolescentes.
 - Las familias de los niños que ha sido retirados o se mantienen al margen de esta actividad tendrán prioridad para acceder a programas sociales de lucha contra la pobreza y promoción del empleo, siempre y cuando demuestren, ante l autoridad competente, el cumplimiento de las reglas de protección a los niños, niñas y adolescentes.
- El Código Penal, aprobado por el Decreto Legislativo N°635 y normas complementarias y modificatoria.
 - Se sanciona a quien expone a peligro la vida o la salud de una persona colocada bajo su autoridad, dependencia, tutela, curatela o vigilancia, sea privándola de alimentos o cuidado indispensables, sea sometiéndola a trabajos excesivos, inadecuados, sea abusando de los medios de corrección o disciplina, sea obligándola o induciéndola a mendigar en lugares públicos, será reprimido con una pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años. En los casos en que el agente tenga vínculo de parentesco consanguíneo o la víctima sea menor fuere menor de doce años de edad. La pena será privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años. De otro lado, en los casos en que el agente obligue o induzca a mendigas a dos o más personas colocadas bajo su autoridad, dependencia, tutela, curatela o vigilancia, la pena privativa de libertad será no menor de dos ni mayor ni mayor de cinco años (artículo 128° Código Penal)
- Ley N° 28251, que modifica el Código Penal excluyendo modalidades de explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes.
 - Se modifican las conductas delictivas se aumentan las penas privativas de libertad y se incorporan nuevos delitos (Capítulo IX, X y XI del Título IV del Libro segundo del Código Penal). De esta manera, el código penal comprende las siguientes modalidades de explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes:
 - Favorecimiento a la prostitución (artículo 179)
 - Usuario-Cliente (artículo 179°-A del Código Penal);
 - Rufianismo (artículo 180° del Código Penal-Segundo Párrafo)
 - Proxenetismo (artículo 181° del Código Penal-segundo párrafo),
 - Turismo sexual infantil 8artículo 181°-A);
 - Trata de Personas (artículos 182° - segundo párrafo);y
 - Pornografía infantil (artículo 183° del Código Penal)

2. ¿Qué tipo de trabajo infantil debe ser prevenido y erradicado?

Sobre la base de la normativa internacional reseñada en el apartado anterior, la “Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012-2021” (ENPETI), aprobada por Decreto Supremo N° 015-2012-TR, considera trabajo infantil que debe ser objeto de prevención y erradicación:

- El Trabajo de niños, niñas y adolescentes que están ocupados en la producción económica y que tiene menos de la edad mínima permitida para trabajar de acuerdo con la legislación nacional y la normatividad internacional.
- El trabajo de adolescentes que están ocupados en la producción económica y que teniendo la edad mínima permitida para trabajar, realizan actividades peligrosas que ponen en riesgo su salud, seguridad y desarrollo moral.
- La Explotación infantil y adolescente también denominado “peores formas de trabajo infantil no designadas como trabajo peligroso” de niños, niñas y adolescentes.

3. ¿Cuáles son las edades mínimas de admisión al empleo en el país?

El Código de los Niños y Adolescentes (CNA) vigente establece diversas edades mínimas de admisión al empleo para determinadas actividades por cuenta ajena, sea que se presten en relación de dependencia o autonomía (edades mínimas específicas).

Adicionalmente a ello, consagra una edad mínima genérica de 14 años, aplicable a todas las actividades respecto de las cuáles no se ha fijado una edad mínima específica. La determinación de esta edad mínima genérica en 14 años inserta al Perú en la excepción temporal prevista por el Convenio OIT núm. 138 para los países cuya economía y medios de educación se encuentren insuficientemente desarrollados.

Finalmente, de forma excepcional, el CNA prevé el desarrollo de trabajos ligeros para mayores de 12 años, considerando como trabajo ligero aquel que: (i) no perjudique su salud o desarrollo; (ii) no interfiera o limite su asistencia a las instituciones educativas; y, (iii) permita su participación en programas de orientación o formación profesional.

En definitiva, las edades mínimas de admisión al empleo vigentes en el Perú se detallan en el cuadro siguiente:

17 años	Edad mínima específica para labores de pesca industrial
16 años	Edad mínima específica para labores industriales, comerciales o mineras
15 años	Edad mínima específica para labores agrícolas no industriales
14 años	Edad mínima genérica (prevista para otro tipo de actividades no señaladas previamente)
12 años	

	MANUAL DE PREGUNTAS FRECUENTES LABORALES	Código: M-SAT-02
		Versión: 2.0
		Fecha: 28/12/2017
		Página: 120 de 125

	Edad mínima excepcional para trabajos ligeros
--	---

En concordancia con el artículo 22 del CNA, se debe tener presente que el Estado reconoce la posibilidad de trabajar a los adolescentes dentro de los rangos de edad antes indicados y siempre y cuando no exista explotación económica y su actividad laboral no importe riesgo o peligro, afecte su proceso educativo o sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

De allí la importancia de resaltar que, además de verificar el cumplimiento de las edades mínimas de admisión al empleo, la Autoridad Administrativa de Trabajo deberá corroborar que en cada una de la actividades específicas antes señaladas no se ejecuten trabajos o actividades peligrosas.

4. ¿Cuáles son los trabajos o actividades peligrosas para adolescentes?

El Decreto Supremo N° 003-2010-MIMDES aprobó la “Relación de Trabajos Peligrosos y Actividades Peligrosas o Nocivas para la Salud Integral y la Moral de las y los Adolescentes”, en la que se incluye un listado de trabajos peligrosos por su naturaleza (vr.gr. extracción de minerales o construcción civil) y trabajos peligrosos por sus condiciones (vr.gr. que excedan la jornada máxima prevista en el CNA o que se realice en medios de transporte público).

5. ¿Cuáles son las peores formas de trabajo infantil?

El Convenio núm. 182 establece que el término “peores formas de trabajo infantil” abarca:

- Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados.
- La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas.
- La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes.
- El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Es importante precisar que las primeras tres “peores formas” -no designadas como trabajo peligroso- se refieren a formas de explotación infantil o adolescente que conllevan sanciones penales, pero que requieren al mismo tiempo una atención

urgente y complementaria con intervenciones particulares dirigidas a la restitución de derechos de las víctimas.

En el caso de la última “peor forma” indicada en el cuadro, hemos señalado ya que el Estado peruano ha listado los trabajos peligrosos por su condición y por su naturaleza mediante el Decreto Supremo N° 003-2010-MIMDES, comentado en el apartado anterior.

6. ¿Existen excepciones a las reglas antes indicadas?

Efectivamente, no se encontrarían comprendidos dentro de los límites de edad establecidos en el CNA:

- Los adolescentes contratados al amparo y en cumplimiento de las disposiciones y requisitos contenidos en la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, y en su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2005-TR; como es el caso de las prácticas pre profesionales (practicantes de 14 años o más en proceso formativo), las prácticas profesionales (egresados antes de la obtención del título profesional), la capacitación laboral juvenil (adolescentes y jóvenes entre 16 y 23 años) y las pasantías (beneficiario de 14 años a más).

- Los menores de edad artistas intérpretes y ejecutantes comprendidos en los alcances de la Ley N° 28131, Ley del Artista Intérprete y Ejecutante, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 058-2004-PCM. Sobre este particular, debemos señalar que el artículo 21° del Reglamento dispone que el trabajo de menores de edad en actividades artísticas sólo podrá efectuarse si no perjudica la salud o desarrollo del menor, no entorpece su desarrollo educativo y no afecta la moral y buenas costumbres. De allí que la Autoridad Administrativa de Trabajo esté facultada para prohibir, cuando no se verifiquen las condiciones antes señaladas, el trabajo del menor.

- Reglamento Nacional de Licencias de Conducir de vehículos automotores y no motorizados en el transporte terrestre aprobado por Decreto Supremo N°040-2008-MTC – establece en su artículo 13 la posibilidad de que las personas mayores de 16 años con plena capacidad de sus derechos civiles, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 4278 y 4679 del Código Civil puedan obtener su licencia de conducir en la clase A(categoría I) 80 y en la clase B (categorías II-a 81 o b82 y categoría II-c 83).

Sin perjuicio de las consideraciones legales descritas en los párrafos precedentes, debe tenerse en consideración que, en tanto figuras de excepción, deben ser interpretadas y aplicadas de manera restrictiva.

7. ¿Cuáles son las causas múltiples del trabajo infantil?

Las causas múltiples del trabajo infantil son

- Pobreza
- Violencia intrafamiliar
- Patrones Culturales

- Permisividad social
- Falta de oportunidades
- Falta de cobertura, calidad y cumplimiento de la obligatoriedad de la educación.

8. ¿Cuáles son las consecuencias del trabajo infantil?

El trabajo infantil, tal como ha sido definido, origina consecuencias negativas para la vida de las personas menores de edad:

- Afecta el derecho fundamental a la educación.- el tiempo que ocupa la persona menor de edad realizando actividades laborales dificulta que pueda asistir a la escuela y, en el caso que lo haga, impide que rinda de la misma manera que aquellos niños, niñas y adolescentes que no realizan actividades laborales. Por ello, a nivel doctrinal y jurisprudencial se sostiene que la lucha contra el trabajo infantil a nivel mundial requiere necesariamente mejorar la oferta educativa de los países, para lograr no solo el desarrollo de la personas y brindarles nuevas oportunidades sino también para generar el crecimiento de las naciones. Al respecto, la Corte Constitucional de Colombia ha señalado que:

[..] se ha destacado la importancia de una ampliación progresiva d la cobertura educativa en todo los países, aunada a un mejoramiento de la calidad de la educación, bajo el convencimiento que se lograra no solo el desarrollo de los menores, sino el crecimiento y desarrollo de los países de la región . En esta perspectiva, se ha determinado que la ampliación cualitativa y cuantitativa de la educación es una herramienta fundamental en el proceso de erradicación del trabajo infantil a nivel mundial.

- Vulnera el derecho fundamental a la salud.- los riesgos que enfrentan los niños, niñas y adolescentes trabajadores son mayores que en el caso de los adultos, debido a las diferencias biológicas existentes.
- Contribuye a perpetuar el ciclo de pobreza.- los efectos nocivos del trabajador infantil socavan la oportunidades de transición de los jóvenes hacia un trabajo decente y los condena, en las etapas posteriores de la vida, a empleos de escasa calidad, a ingresos bajos, a la vulneración social y a la marginación.

9. ¿Cuál es la Visión General del trabajo infantil en el mundo?

La explotación infantil existe en todos los continentes y adopta varias formas de acuerdo a las culturas y tradiciones de la región.

- En el sudeste de Asia y en el Pacífico, las niñas son vendidas para abastecer las redes de prostitución o para trabajar como empleadas domésticas. Muchos niños son vendidos a fábricas textiles como trabajadores sin paga para cubrir las deudas de las familias.
- En África, los padres venden a sus hijos, a menudo a cambio de ganado (por lo general un niño se vende por una vaca). Estos menores son explotados en plantaciones o en minas, o se convierten en trabajadores domésticos.
- En América del norte y América Latina, los niños son víctimas de la prostitución y para satisfacer el apetito perverso de turistas y son explotados cada vez más por los narcotraficantes.

- En Europa, los niños son secuestrados, proporcionando mano de obra barata o abasteciendo a las redes de prostitución que proliferan en Europa del Este.

SECCIÓN XXVII: TRABAJO FORZOSO

1. ¿Cuál es el marco normativo que delimita el concepto de “trabajo forzoso”?

Los dos principales instrumentos internacionales que proporcionan el marco conceptual para la delimitación del trabajo forzoso son el Convenio OIT núm. 29, sobre el trabajo forzoso (1930), ratificado por el Estado Peruano el 1 de febrero de 1960, y el Convenio OIT núm. 105, sobre la abolición del trabajo forzoso (1957), ratificado por el Estado Peruano el 6 de diciembre de 1960. La ratificación de ambos instrumentos implica su incorporación dentro del derecho interno, lo que los convierte en referentes de obligatoria observancia para la normativa y práctica nacionales.

En tal sentido, el Convenio OIT núm. 29 define el trabajo forzoso como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”. Adicionalmente, el propio Convenio OIT núm. 29 establece las siguientes excepciones al concepto de trabajo forzoso antes señalado: (i) el servicio militar obligatorio, (ii) las obligaciones cívicas normales, (iii) el trabajo penitenciario, (iv) los casos de fuerza mayor, y (v) los pequeños trabajos comunales.

2. ¿Cómo se define el “trabajo forzoso”?

Sobre la base de la normativa internacional reseñada en el apartado anterior, el Plan Nacional para la Lucha Contra el Trabajo Forzoso 2013-2017 considera que el trabajo forzoso es una situación de vulneración de la libertad de trabajo, que supone una restricción ilícita de la capacidad de la persona para decidir si trabaja o no, para quién y en qué condiciones.

Ciertamente, la libertad de trabajo es un derecho constitucional que garantiza a la persona plena autonomía para elegir y ejercer un trabajo (incluido el pluriempleo), así como para dejarlo libremente; de allí que el trabajo forzoso constituya una afectación y vulneración a dicha libertad inherente al ser humano, en sus aspectos esenciales de acceso y salida de un trabajo, empleo u ocupación.

3. ¿Cómo identificamos los elementos que configuran una situación de trabajo forzoso?

En atención a lo antes señalado, podemos identificar tres elementos esenciales para la configuración de una situación de trabajo forzoso:

a) Trabajo forzoso o servicio.- Incluye todo tipo de trabajo, servicio y empleo, independiente de la industria, el sector la ocupación y abarca tanto al empleo formal o informal, así como el empleo legal o ilegal.

b) Amenaza de una pena cualquiera.- Alude a sanciones penales y otras formas de coerción como amenazas, violencia, retención de documentos de identidad, confinamiento o retención de salarios. La pena también puede consistir en la pérdida de derechos o privilegios

c) Falta de voluntad o consentimiento.- Siendo la voluntad una condición necesaria para que exista una relación laboral (al inicio, durante la misma y al término de ella, dándose un plazo de preaviso conforme a las normas aplicables)

Elemento esencial	Explicación
<p>Todo trabajo o servicio</p>	<p>La definición comprende toda actividad (trabajo, empleo u ocupación) que una persona pueda realizar en beneficio de un tercero.</p> <p>Es irrelevante la naturaleza de la actividad realizada, pudiendo ser una de carácter legal, ilegal o delictivo; formal o informal; por tiempo determinado o indeterminado; entre otras variables.</p> <p>La víctima, en consecuencia, puede ser cualquier persona sin distinción alguna en razón de la edad, el género, la nacionalidad, la etnia o la condición migratoria. Aunque es importante considerar que existen grupos en mayores condiciones de vulnerabilidad: trabajadores domésticos, migrantes, pueblos indígenas, trabajadores rurales, mujeres y niños, entre otros.</p>
<p>Amenaza de una pena cualquiera</p>	<p>La definición supone que la persona ejecuta el trabajo bajo coerción, porque existe la presencia real o amenaza creíble de -entre otras-: violencia física contra el trabajador, contra su familia o contra personas cercanas a él; violencia sexual; amenaza de represalias sobrenaturales; encarcelación u otro confinamiento físico; penas financieras; denuncia ante las autoridades (policía, inmigración, etc.); exclusión de la comunidad y de la vida social; supresión de derechos o privilegios; privación de alimento, cobijo u otras necesidades; pérdida de condición social.</p>
<p>Falta de consentimiento</p>	<p>El trabajo forzoso vulnera la libertad de trabajo precisamente porque la persona ejecuta la actividad sin su consentimiento.</p> <p>La falta de consentimiento puede presentarse porque la persona ejecuta el trabajo bajo la amenaza de una pena, en cuyo caso estos dos elementos esenciales se superponen, en tanto no puede haber ofrecimiento voluntario bajo amenaza.</p>

Elemento esencial	Explicación
	<p>No obstante, la falta de consentimiento puede ser, más bien, consecuencia de una condición específica en la que se encuentra la persona. Por ejemplo: el nacimiento en la esclavitud o servidumbre; raptó o secuestro físico; venta de una persona a otra; confinamiento físico; endeudamiento inducido; engaño o falsas promesas; retención de documentos; entre otros.</p> <p>Cabe añadir que el consentimiento debe ser libre e informado desde el inicio de la actividad y mantenerse como tal durante toda su ejecución.</p>

4. ¿De qué manera puede manifestarse el trabajo forzoso?

El trabajo forzoso puede manifestarse por falta de consentimiento o por la amenaza vivida a través de diferentes situaciones, como por ejemplo:

Falta de consentimiento para trabajar: inicio de trabajo forzoso	Amenaza de pena: medios para mantener a alguien en trabajo forzoso
<ul style="list-style-type: none"> • Raptó o secuestro físico. • Venta de una persona. • Confinación físico en lugar de trabajo en cárcel o en detención privada. • Coacción psicológica, estos s, orden de trabajar acompañada de una amenaza creíble de pena en caso de incumplimiento. • Endeudamiento inducido (mediante la falsificación de cuentas, aumento exagerado de los precios, reducción del valor de los bienes o servicios producidos o el cobro de intereses excesivos). • Engaño o falsa promesas sobre el tipo y las condiciones de trabajo. • Retención e impago de salarios. • Retención de documentos de identidad u otros objetos personales de valor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Violencia física contra el trabajador, su familia o personas allegadas a él. • Violencia sexual. • (amenaza de represalias sobrenaturales. • Encarcelamiento u otro confinamiento físico. • Penas financieras. • Denuncias ante la autoridades (policía, autoridades de inmigración, etc.) y deportación. • Exclusión de futuros empleos. • Exclusión de la comunidad y de la vida social. • Supresión de derecho o privilegios. • Privación de alimentos, cobijo u otras necesidades. • Cambio a condiciones laborales todavía peores. • Pérdida de condición social.



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

**MANUAL DE PREGUNTAS
FRECUENTES LABORALES**

Código: M-SAT-02

Versión: 2.0

Fecha: 28/12/2017

Página: **126** de 125