

# CALENDARIO LABORAL 2021

## Calendario de Obligaciones Laborales 2021

ENERO							FEBRERO							MARZO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
				1 <sup>e</sup>	2	3	1	2	3	4	5 <sup>A</sup>	6	7	1	2	3	4	5 <sup>A</sup>	6	7
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14
11	12	13	14	15 <sup>B</sup>	16	17	15	16	17	18	19 <sup>B</sup>	20	21	15	16	17	18	19 <sup>B</sup>	20	21
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26 <sup>B</sup>	27	28	22	23	24	25	26	27	28
25	26	27	28	29	30	31								29	30	31				
ABRIL							MAYO							JUNIO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4	31					1 <sup>e</sup>	2		1	2	3	4	5	6
5 <sup>G</sup>	6	7 <sup>A</sup>	8	9	10	11	3	4	5	6	7 <sup>A</sup>	8	9	7 <sup>A</sup>	8	9	10	11	12	13
12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14 <sup>B</sup>	15	16	14	15	16	17	18	19	20
19	20	21 <sup>B</sup>	22	23	24	25	17	18	19	20	21 <sup>B</sup>	22	23	21 <sup>B</sup>	22	23	24	25	26	27
26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30	28	29 <sup>F</sup>	30				
JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4	30 <sup>B</sup>	31					1		1	2	3	4	5	
5	6	7 <sup>A</sup>	8	9	10	11	2	3	4	5	6 <sup>A</sup>	7	8	6	7 <sup>A</sup>	8	9	10	11	12
12	13	14	15 <sup>D</sup>	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19
19	20	21 <sup>B</sup>	22	23	24	25	16	17	18	19	20 <sup>B</sup>	21	22	20	21 <sup>B</sup>	22	23	24	25	26
26	27	28 <sup>B</sup>	29 <sup>B</sup>	30	31		23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30			
OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3	1 <sup>e</sup>	2	3	4	5 <sup>A</sup>	6	7			1	2	3	4	5
4	5	6	7 <sup>A</sup>	8 <sup>B</sup>	9	10	8	9	10	11	12	13	14	6	7 <sup>A</sup>	8 <sup>B</sup>	9	10	11	12
11	12	13	14	15	16	17	15 <sup>B</sup>	16	17	18	19 <sup>B</sup>	20	21	13	14	15 <sup>B</sup>	16	17	18	19
18	19	20	21 <sup>B</sup>	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	20	21 <sup>B</sup>	22	23	24	25 <sup>B</sup>	26
25	26	27	28	29	30	31	29	30						27	28	29	30	31		

- (A)** Pago y recaudación de aportes del Sistema Privado de Pensiones: último día de pago en efectivo o con cheque del mismo banco que recauda o cheque de gerencia de otro banco; último día para presentar declaración sin pago. (5 días hábiles)
- (B)** Sistema Privado de Pensiones: último día para cancelar declaración sin pago (DSP) de aportes vencidos el mismo mes con intereses moratorios al 50%.
- (C)** Último día para el pago de la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) dentro de los primeros quince días naturales de los meses de mayo y noviembre.
- (D)** Último día para otorgar las Gratificaciones correspondientes a Julio (Fiestas Patrias) y Diciembre (Navidad), las cuales deberán realizarse hasta la quincena del respectivo mes.
- (E)** Otorgamiento a los trabajadores del Comprobante de Retenciones por Aportes al Sistema de Pensiones.
- (F)** Feriados para el sector Privado.

## JORNADA DE TRABAJO

### Jornada Ordinaria de Trabajo

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

Art.1.- La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia.

### Trabajadores no comprendidos

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

Art.5.- No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.

**D.S. 008-2002-TR - Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo**

Art. 11.- No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de confianza, cuyas características se encuentran definidas en el Artículo 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, exceptuándose de lo previsto en este artículo, a los trabajadores de confianza sujetos a un control efectivo del tiempo de trabajo.

### Remuneración por Descanso Semanal Ordinario

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

Art. 1.- El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente el día domingo. No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aún cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que esta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%.  
Art. 3.- Los trabajadores que laboran en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%.  
Art. 4.- La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados.

### Remuneración por Laborar Días Feriados

**D. Leg. 713**

Art. 8.- Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo.  
Art. 9.- El trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%.

### Horas extras

#### Sobretiempo u horas extras

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

Art.9.- El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva (...). No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aún cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que esta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado.  
Art.10.- El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir que, para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes.  
El sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecida. Cuando el sobretiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario.  
Cuando el sobretiempo se realiza en forma previa o posterior a la jornada prestada en el día de la noche, el valor de la hora extra trabajada se calcula sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada nocturna. El empleador y el trabajador podrán acordar compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de Periodos equivalentes de descanso. El trabajo prestado en día de descanso semanal obligatorio o de feriado no laborable se regula por el Decreto Legislativo N° 713 o norma que lo sustituya.

### Remuneración Mínima Vital

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

Dispositivo	R.M.V.	Asig. Familiar	Mínimo Nocturno	Remuneraciones sectoriales	
				Mineros	Periodistas*
D.U. 012-2000	S/ 410.00	S/ 41.00	S/ 533.00	S/ 512.50	S/ 1,230
D.U. 022-2003	S/ 460.00	S/ 46.00	S/ 621.00	S/ 575.00	S/ 1,380
D.S. 016-2005	S/ 500.00	S/ 50.00	S/ 675.00	S/ 625.00	S/ 1,500
D.S. 022-2007-TR	S/ 550.00	S/ 55.00	S/ 742.50	S/ 687.50	S/ 1,650.00
D.S. 011-2010-TR	S/ 600.00	S/ 60.00	S/ 810.00	S/ 750.00	S/ 1,800.00
D.S. 011-2011-TR	S/ 675.00	S/ 67.50	S/ 911.25	S/ 843.75	S/ 2,025.00
D.S. 7-2012-TR (A partir del 01.06.2012)	S/ 750.00	S/ 75.00	S/ 1,012.50	S/ 937.50	S/ 2,250.00
D.S. 004-2018-TR	S/ 930.00	S/ 93.00	S/ 1,255.50	S/ 1,162.50	S/ 2,790.00

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

### Vacaciones

**D. Leg. 713**

Art.10.- El trabajador tiene derecho a treinta días (30) calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento de record que se señala a continuación:  
a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho periodo.  
b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho periodo.  
c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en solo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho periodo.

Art.14.- La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz.  
Art.15.- La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la Compensación por Tiempo de Servicios, aplicándose análogamente los criterios establecidos para la misma.

Art.17.- El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el disfrute del periodo vacacional puede ser fraccionado en el siguiente calendario, los cuales pueden gozarse en periodos de siete y ocho días ininterrumpidos; y, ii) el resto del periodo vacacional puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario o como mínimos de un día calendario.

Por acuerdo escrito entre las partes, se establece el orden de los periodos fraccionados en los que se goce el descanso vacacional.

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

Art.11.- Tiene derecho a descanso vacacional, el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (4) horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el record previsto en el artículo 10 del Decreto Legislativo.  
Art.19.- El descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días calendario con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción es por escrito.

### Conceptos excluidos

**TUO D. Leg. 728**

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

**TUO D. Leg. 728**

Art.19.- No se consideran remuneraciones computables las siguientes:  
a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la autoridad administrativa de trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de resolución de pliego;  
b) Cualquier forma de participación en las utilidades de las empresas;  
c) El costo o valor de las condiciones trabajo;  
d) La canasta de Navidad o similares;  
e) El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonable cubra el respectivo traslado. Se incluyen en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados;  
f) La asignación o bonificación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada;  
g) La asignación o bonificación cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y auxilios de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva;  
h) Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonablemente para su consumo directo y de su familia;  
i) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador por el cabal desempeño de su labor, o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador;  
j) La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, o cuando se derive de mandato legal;  
k) El refrigerio no constituye alimentación principal.

Art. 20.- Tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando derive de mandato legal.  
(\*De conformidad con el Numeral 7.1 del Artículo 7 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, publicado el 14 abril 2020, excepcionalmente, se autoriza a los trabajadores comprendidos en una suspensión perfecta de labores prevista en el marco legal vigente y sujetos a los alcances del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el presente Decreto Supremo, a disponer libremente de los fondos del monto intangible por depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), previsto en la Ley N° 30334, hasta por una (1) remuneración bruta mensual por cada mes calendario vencido de duración de la suspensión perfecta de labores. Las entidades financieras deben desembolsar el monto correspondiente, a la solicitud del trabajador y con la confirmación de que el trabajador se encuentra comprendido en una medida de suspensión perfecta de labores. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo habilita una plataforma de consulta para las entidades financieras, o en su defecto, les remite con frecuencia semanal o menor, a través de los medios informáticos correspondientes, la información que corresponda sobre las suspensiones perfectas de labores presentadas que les permita confirmar a las entidades financieras que los trabajadores se encuentran comprendidos en una medida de suspensión perfecta de labores. La solicitud del trabajador puede ser presentada por vía remota y ejecutada mediante transferencia a cuentas activas o pasivas del trabajador que este indique. La libre disposición a que se refiere el citado numeral es adicional a la libre disposición regulada en el artículo 9 del Decreto de Urgencia N° 033-2020, que establece medidas para reducir el impacto en la economía peruana, de las disposiciones de prevención establecidas en la declaratoria de estado de emergencia nacional ante los riesgos de propagación del COVID - 19. El citado Decreto de Urgencia tiene vigencia en tanto dure la Emergencia Sanitaria a nivel nacional declarada mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, así como el Estado de Emergencia Nacional establecido mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, y sus prórrogas.

(\*De conformidad con el Numeral 9.1 del Artículo 9 del Decreto de Urgencia N° 033-2020, publicado el 27 marzo 2020, excepcionalmente, se autoriza a los trabajadores que estén comprendidos dentro de los alcances del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el presente Decreto Supremo durante la vigencia de la emergencia sanitaria declarada por la Autoridad de Salud mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, a disponer libremente de los fondos del monto intangible por depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), previsto en la Ley N° 30334, hasta por la suma de S/ 2 400.00 (DOS MIL CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES). Las entidades financieras deben desembolsar el monto correspondiente de la CTS del trabajador a la sola solicitud de éste. Esta solicitud puede ser presentada por vías no presenciales y ejecutada mediante transferencia a cuentas activas o pasivas del trabajador que éste indique. El citado Decreto de Urgencia tuvo vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020.

### Tercerización

**TUO D. Leg. 728**

Art. 2.- Definición  
Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores están bajo su exclusiva subordinación.  
Constituyen elementos característicos de tales actividades, entre otros, la pluralidad de clientes, que cuente con equipamiento, la inversión de capital y la retribución por obra o servicio. En ningún caso se admite la sola provisión de personal.  
La aplicación de este sistema de contratación no restringe el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.  
Art. 3°.- Casos que constituyen tercerización de servicios  
Constituyen tercerización de servicios, entre otros, los contratos de gerencia conforme a la Ley General de Sociedades, los contratos de obra, los procesos de tercerización externa, los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo.  
Art. 4.- Desplazamiento de personal a la empresa principal  
Los contratos donde el personal de la empresa tercerizadora realiza el trabajo especializado u obra en las unidades productivas o ámbitos de la empresa principal, no deben afectar los derechos laborales y de seguridad social de dichos trabajadores, manteniéndose la subordinación de los mismos respecto de la empresa que presta los servicios de tercerización, lo cual debe constar por escrito en dicho contrato, en el cual debe especificarse cuál es la actividad empresarial a ejecutar y en qué unidades productivas o ámbitos de la empresa principal se realiza.  
Art. 5.- Desnaturalización  
Los contratos de tercerización que no cumplan con los requisitos señalados en los artículos 2 y 3 de la presente Ley y que impliquen una simple provisión de personal, originan que los trabajadores desplazados de la empresa tercerizadora tengan una relación de trabajo directa e inmediata con la empresa principal, así como la cancelación del registro con que se refiere el artículo 8 de la presente Ley, sin perjuicio de las demás sanciones establecidas en las normas correspondientes.  
Art. 9.- Responsabilidad de la empresa principal  
La empresa principal que contrate la realización de obras o servicios con desplazamiento de personal de la empresa tercerizadora es solidariamente responsable por el pago de los derechos y beneficios laborales y por las obligaciones de seguridad social devengados por el tiempo que el trabajador estuvo desplazado. Dicha responsabilidad se extiende por un año posterior a la culminación de su desplazamiento. La empresa tercerizadora mantiene su responsabilidad por el plazo establecido para la prescripción laboral.

Intermediación
<p><b>Ley N° 27626 – Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores</b></p> <p>Art. 2.- Campo de aplicación</p> <p>La intermediación laboral solo podrá prestarse por empresas de servicios constituidas como personas jurídicas de acuerdo a la Ley General de Sociedades o como Cooperativas conforme a la Ley General de Cooperativas, y tendrá como objeto exclusivo la prestación de servicios de intermediación laboral.</p> <p>Art. 3.- Supuestos de procedencia de la Intermediación laboral</p> <p>La intermediación laboral que involucra a personal que labora en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria solo procede cuando medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización. Los trabajadores destacados a una empresa usuaria no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa.</p> <p>Art. 5.- De la infracción de los supuestos de intermediación laboral</p> <p>La infracción de los supuestos de intermediación laboral que se establecen en la presente Ley, debidamente comprobada en un procedimiento inspectivo por la Autoridad Administrativa de Trabajo, determinará que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se entienda que desde el inicio de la prestación de sus servicios los respectivos trabajadores han tenido contrato de trabajo con la empresa usuaria.</p> <p>Art. 10.- Obligados a inscribirse en el Registro</p> <p>Se consideran emprs y entidades obligadas a inscribirse en el Registro a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las empresas especiales de servicios, sean estas de servicios temporales, complementarios o especializados;</li> <li>2. Las cooperativas de trabajadores, sean estas de trabajo temporal o de trabajo y fomento del empleo; y,</li> <li>3. Otras señaladas por norma posterior, con sujeción a la presente Ley</li></ol>
Inspección del Trabajo
<p><b>Ley 28806- Ley General de Inspección del Trabajo</b></p> <p>Artículo 3 - Funciones de la Inspección de Trabajo</p> <p>(...)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. De conciliación administrativa</li> <li>3.1 La conciliación administrativa de conflictos laborales se aplica con carácter obligatorio, como acción previa al inicio de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias a mérito de las denuncias que son presentadas por los trabajadores, y respecto a incumplimientos cuyos efectos sean subsanables, los que son determinados mediante Reglamento.</li> <li>3.2 La función de conciliación administrativa es desarrollada por personal que integra el Sistema de Inspección del Trabajo y que cuenta con los requisitos establecidos en el Reglamento, el cual guarda la debida reserva sobre la información obtenida en el ejercicio directo de la función de conciliación administrativa.</li> <li>3.3 El Acta de Conciliación Administrativa consta por escrito, es refrendada por el personal que realiza la función de conciliación administrativa en el Sistema de Inspección del Trabajo y constituye título ejecutivo, siempre que cuente con acuerdo total o parcial.</li> <li>3.4 En caso de no producirse un acuerdo conciliatorio entre las partes, se da inicio a la generación de la orden de inspección para la fiscalización respectiva.</li> <li>3.5 El plazo de caducidad y prescripción en materia laboral, se suspende a partir de la fecha en que se da inicio a la Audiencia de Conciliación Administrativa y hasta la fecha en que concluya la acción previa de conciliación administrativa.</li> <li>3.6 La función de conciliación administrativa por parte del personal que integra el Sistema de Inspección del Trabajo se desarrolla sin perjuicio de las facultades atribuidas a otros órganos de la Administración Pública en los distintos niveles de gobierno y a los órganos instaurados por los sistemas de solución de conflictos laborales basados y gestionados en base a la autonomía colectiva.</li></ol> <p>Artículo 11.- Modalidades de actuación</p> <p>Cualquiera que sea la modalidad con que se inicien, las actuaciones inspectivas pueden proseguirse o completarse sobre el mismo sujeto inspeccionado con la práctica de otra u otras formas de actuación de las definidas en el apartado anterior, pueden éstas ser efectuadas de manera presencial y/o a través de sistemas de comunicación electrónica, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación (virtual), según les resulte aplicable.”</p> <p><b>Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 010-2020-TR, que incluya la Novena Disposición Final y Transitoria del Decreto Supremo N° 019-2006-TR</b></p> <p>Novena. - Infracciones muy graves en el marco del Estado de Emergencia Nacional y emergencia sanitaria</p> <p>En el marco del Estado de Emergencia Nacional y emergencia sanitaria, declarados por Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y Decreto Supremo N° 008-2020-SA, constituyen infracciones administrativas muy graves que afectan el cumplimiento de las disposiciones laborales excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Disponer, exigir o permitir el ingreso a la permanencia de personas para prestar servicios en los centros de trabajo cuya actividad no se encuentre exceptuada del Estado de Emergencia Nacional declarado por Decreto Supremo N° 044-2020-PCM o para labores que no sean las estrictamente necesarias dentro del ámbito de la excepción</li> <li>b) Incumplir con la regulación aplicable al trabajo remoto para trabajadores/as considerados/as en el grupo de riesgo por los períodos de la emergencia nacional y sanitaria.</li></ol>
Trabajo Remoto
<p><b>Decreto Supremo 010-2020-TR</b></p> <p>Artículo 3.- Definición de trabajo remoto</p> <p>Para efectos de la presente norma, se entiende por:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Trabajo remoto: Prestación de servicios subordinada con la presencia física del/la trabajador/a en su domicilio o lugar de alojamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del/la trabajador/a en el centro de labores.</li> <li>b) Domicilio o lugar de alojamiento domiciliario: Lugar en el que el/la trabajador/a puede realizar la prestación de servicios, en cumplimiento de las disposiciones emitidas en el marco de la emergencia sanitaria y el estado de emergencia nacional declaradas por el COVID-19, es decir, su lugar de residencia habitual u otro lugar en el que se encuentre como consecuencia de las medidas de aislamiento social obligatorio.</li> <li>c) Medio o mecanismo para el desarrollo de trabajo remoto: Cualquier equipo o medio informático, de telecomunicaciones y análogos (Internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que resulte necesario para la prestación de servicios.</li></ol> <p>Artículo 4.- Ámbito de aplicación</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1. El presente decreto supremo resulta aplicable a: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Empleados/as y trabajadores/as del sector privado, incluyendo los/las trabajadores/as comprendidos en la medida de aislamiento domiciliario y aquellos que no pueden ingresar al país a consecuencia de las acciones adoptadas en el marco de la emergencia sanitaria y el estado de emergencia nacional declarados por el COVID-19.</li> <li>b) Las modalidades formativas u otras análogas utilizadas en el sector privado, en cuanto resulte pertinente.</li> </ol> </li> <li>4.2. El presente decreto supremo no resulta aplicable a los/las trabajadores/as confirmados/as con el COVID-19, ni a quienes se encuentran con descanso médico, en cuyo caso se suspende su obligación de prestar servicios sin afectar el pago de sus remuneraciones.</li></ol> <p>Artículo 5.- Comunicación de la aplicación del trabajo remoto</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5.1. A fin de implementar el trabajo remoto, el/la empleador/a comunica al/la trabajador/a la modificación del lugar de la prestación de servicios a través de: i) soporte físico: documento escrito; o ii) soportes digitales: correo electrónico institucional o corporativo, intranet, extranet, aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales, u otros canales que permitan dejar constancia de la comunicación individual.</li> <li>5.2. La comunicación del/la empleador/a debe contener la duración de la aplicación del trabajo remoto, los medios o mecanismos para su desarrollo, la parte responsable de proveerlos, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo aplicables, y otros aspectos relativos a la prestación de servicios que las partes estimen necesarias.</li> <li>5.3. La sola comunicación del/la empleador/a a través de alguno de los medios indicados en el numeral 5.1 constituye constancia para el/la trabajador/a de la modificación del lugar de prestación de servicios, aplicándose las reglas establecidas en el Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020.</li> <li>5.4. El/la trabajador/a que cuente con descanso médico debe informar de esta circunstancia a el/la empleador/a. Concluido el descanso médico, el/la trabajador/a comunica a el/la empleador/a el término del mismo a fin de recibir las indicaciones necesarias para el desarrollo del trabajo remoto, siempre que éste mantenga su vigencia.</li> <li>5.5. Es responsabilidad del/la empleador/a la asignación de labores al/la trabajador/a, así como la implementación de los mecanismos de supervisión y reporte de las labores realizadas durante la jornada laboral, de ser el caso, mediante el empleo de mecanismos virtuales. El/la empleador/a no podrá alegar el incumplimiento de las obligaciones del/la trabajador/a si no ha previsto o no ha dejado constancia explícita de las labores asignadas al/la trabajador/a y sus mecanismos de supervisión o reporte.</li></ol> <p>Artículo 6.- Medios empleados</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6.1. Corresponde al/la empleador/a determinar los medios y mecanismos a ser empleados por el/la trabajador para la realización del trabajo remoto en atención a las funciones desarrolladas por el/la trabajador/a.</li> <li>6.2. El/la empleador/a debe asignar las facilidades necesarias para el acceso del trabajador a sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos necesarios para el desarrollo de sus funciones cuando corresponda, otorgando las instrucciones necesarias para su adecuada utilización, así como las reglas de confidencialidad y protección de datos que resulten aplicables.</li> <li>6.3. Esta prohibida la subrogación de funciones por parte del/la trabajador/a, así como el acceso a terceros de información confidencial o datos de propiedad del/la empleador/a, así como el/la trabajador/a a disponer la restricción de accesos a sus sistemas de información, así como determinar e informar al/la trabajador/a sobre las responsabilidades aplicables en caso de uso indebido o no autorizado de los mismos.</li> <li>6.4. En caso el/la empleador/a ponga en funcionamiento sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos distintos a los utilizados por el/la trabajador/a con anterioridad y que requieran capacitación, el/a trabajador/a deberá participar del programa de capacitación a través de los mecanismos que habilite el/la empleador/a para el uso adecuado de los mismos, de manera previa a la implementación del trabajo remoto o al</li></ol>
Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-COV-2
<p><b>Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA. Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2</b></p> <p>VI. DISPOSICIONES GENERALES</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6.1. DEFINICIONES OPERATIVAS</li> <li>6.1.23 Plan para la vigilancia, prevención y control de la COVID-19 en el trabajo: Documento guía para establecer las medidas que se deben adoptar para vigilar el riesgo de exposición a la COVID-19 en el lugar de trabajo, el cual es aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda.</li></ol> <p>(...)</p> <p>VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS</p> <p>Estos lineamientos aplican a todos los centros de trabajo de los diferentes sectores económicos o productivos, a las instituciones públicas y privadas, para el reinicio de sus actividades y para las que vienen realizando la prestación de servicios o bienes esenciales durante el estado de emergencia, conforme lo establecido por el Poder Ejecutivo.</p>
Suspensión perfecta de labores en el marco del estado de Emergencia Nacional
<p><b>Resolución Ministerial N° 315-2020-TR</b></p> <p>Artículo 2.- Reglas para la comunicación de la ampliación de la duración de la suspensión perfecta de laborales a la Autoridad Administrativa de Trabajo</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1. Por efecto de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 031-2020-SA, la medida de suspensión perfecta de labores aplicada al amparo del párrafo 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 puede extenderse, como máximo, hasta el 5 de abril de 2021.</li></ol>
SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES
Reforma del Sistema Privado de Pensiones – Afiliación
<p><b>Ley 29903 – Ley de reforma del Sistema Privado de Pensiones</b></p> <p>Artículo 4.- La incorporación al SPP se efectúa a través de la afiliación a una AFP, bajo los procedimientos de afiliación previstos en la ley. Tal incorporación es voluntaria para todos los trabajadores dependientes o independientes. Las personas que no tengan la condición de trabajadores dependientes o independientes pueden afiliarse voluntariamente a la AFP que elijan, en calidad de afiliados potestativos.</p> <p>Sin perjuicio de su condición laboral, los socios trabajadores de las cooperativas de trabajadores, son considerados como trabajadores dependientes para efectos del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, el Sistema Nacional de Pensiones a que se refiere el Decreto Ley N° 19990 y el Régimen de Prestaciones de Salud a que se refiere el Decreto Ley N° 22482.</p> <p>Artículo 6.- El trabajador que se incorpora al SPP es afiliado a la AFP que ofrece la menor comisión por administración de que trata el inciso d) del artículo 24, según el procedimiento de licitación previsto en el artículo 7-A, o en su defecto, es afiliado en las condiciones que señala el artículo 7-D o la vigésimo primera disposición final y transitoria, salvo en caso señalado en el artículo 35. (...)</p> <p>El afiliado en una AFP que no es la adjudicataria puede cambiar de AFP en el momento que así lo decida, salvo lo señalado en la vigésimo primera disposición final y transitoria; el afiliado a una AFP que obtenga la adjudicación del servicio de administración de las cuentas individuales de capitalización, solo podrá cambiar de AFP, en cualquiera de las siguientes situaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Si se afilió con anterioridad a la fecha de inicio del periodo de licitación a que se refiere el primer párrafo del artículo 7-A, salvo lo señalado en la vigésimo primera disposición final y transitoria; o,</li> <li>b) Si cumplió el periodo de permanencia a que se refiere el segundo párrafo del artículo 7-A.</li></ol> <p>Para efecto de lo dispuesto en el párrafo anterior, el afiliado presenta ante la AFP a la que desea trasladarse, la solicitud correspondiente. La Superintendencia establecerá las disposiciones reglamentarias sobre la materia.</p> <p>El empleador que contrate en calidad de independiente a quien, por la naturaleza de los servicios prestados, tiene la calidad de trabajador dependiente, será responsable de regularizar todos los aportes al SPP devengados en el correspondiente periodo, incluidos los intereses por mora. Esta obligación existe sin menoscabo de las sanciones que aplique el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en función de las normas laborales pertinentes.</p> <p>Artículo 24.- Las AFP perciben por la prestación de todos sus servicios una retribución establecida libremente, de acuerdo al siguiente detalle:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Por el aporte obligatorio a que se hace referencia en el inciso a) del artículo 30 de la presente Ley, una comisión porcentual calculada sobre la remuneración asegurable del afiliado. La retribución debe ser aplicada por la AFP por igual o todos sus afiliados. Sin embargo, cada AFP podrá ofrecer planes de descuento en las retribuciones de los afiliados en función al tiempo de permanencia o regularidad de cotización en la AFP. La Superintendencia dictará las normas reglamentarias sobre la materia.</li> <li>b) Por los aportes voluntarios, una comisión porcentual calculada sobre los referidos aportes voluntarios, en el caso de retiro de los mismos: <ol style="list-style-type: none"> <li>i) Literal derogado</li> <li>ii) Solo para el caso de los nuevos afiliados de la AFP adjudicataria de la licitación a que se refiere el artículo 7-A, se aplicará: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Los administradores de las AFP obligatorias a que se hace referencia en el inciso a) del artículo 30, una comisión integrada por dos componentes: una comisión porcentual calculada sobre la remuneración asegurable del afiliado (comisión sobre el flujo) más una comisión sobre el saldo del Fondo de Pensiones administrado por los nuevos aportes que se generan a partir de la entrada en vigencia de la primera licitación de que trata el artículo 7-A (comisión sobre el saldo). Si el afiliado no obtiene una remuneración asegurable o ingreso no se le aplicará el cobro de la comisión sobre el flujo.</li> <li>b) La Superintendencia, con opinión previa del Ministerio de Economía y Finanzas, establecerá las condiciones para la aplicación de la comisión sobre el flujo por un plazo determinado, sobre la base de una trayectoria decreciente en el tiempo. La comisión sobre el saldo por los nuevos aportes será fijada libremente por las AFP. Una vez agotado el plazo a que hace referencia el presente artículo, solo se aplicará la comisión sobre el saldo.</li> </ul> </li> <li>c) La Superintendencia establecerá la metodología y periodicidad para que las AFP de manera obligatoria, publiquen la comisión equivalente por flujo, durante el periodo del cobro de las comisiones a que se refiere el párrafo anterior.</li> </ol></li> </ol> <p>La retribución, en sus dos componentes, debe ser aplicada por la AFP por igual a todos sus afiliados. Sin embargo, cada AFP podrá ofrecer planes de descuento en las retribuciones de los afiliados en función al tiempo de permanencia o regularidad de cotización en la AFP. Para los afiliados existentes, resultará de aplicación una comisión mixta respecto de sus nuevos aportes, salvo que manifiesten su decisión de permanecer bajo una comisión por flujo, en los plazos y medios que establezca la Superintendencia. (...)</p> <p>Artículo 30.- Los aportes de los trabajadores dependientes pueden ser obligatorios o voluntarios. Los aportes obligatorios están constituidos por:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) El 10% (diez por ciento) de la remuneración asegurable destinado a la Cuenta Individual de Capitalización.</li> <li>b) Un porcentaje de la remuneración asegurable destinado a financiar las prestaciones de invalidez, sobrevivencia y un monto destinado a financiar la prestación de gastos de sepelio.</li> <li>c) Los montos y/o porcentajes que cobren las AFP por los conceptos establecidos en los literales a) d) del artículo 24 de la presente Ley, aplicables sobre la remuneración asegurable.</li> </ol> <p>Cuando las AFP cobren la comisión por retribución sobre la remuneración asegurable deberán realizar una provisión correspondiente a la retribución por la administración de los nuevos aportes, de acuerdo a las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) 18. Por normas reglamentarias de la Superintendencia, con opinión previa del Ministerio de Economía y Finanzas, se establecerán las condiciones de implementación gradual de la NIC 18. Los afiliados al SPP se encuentran facultados a efectuar aportes voluntarios con fin previsional, los que tienen la condición de inembargables y están sujetos a retiros al final de la etapa laboral activa del trabajador.</p> <p>Asimismo, podrán efectuar aportes voluntarios sin fin previsional, los que podrán ser convertidos en aportes voluntarios con fin previsional, los afiliados que registren un mínimo de cinco años de incorporados al Sistema Privado de Pensiones. La Superintendencia determinará las normas complementarias sobre la materia.</p> <p>Entiéndase por remuneración asegurable el total de los ingresos provenientes del trabajo personal del afiliado, percibidas en dinero, cualquiera que sea la categoría de renta a que deban atribuirse de acuerdo a las normas tributarias sobre renta.</p> <p>Los subsidios de carácter temporal que perciba el trabajador, cualquiera sea su naturaleza, se encuentran afectos a los aportes al Sistema Privado de Pensiones.</p> <p>Artículo 30-A.- La tasa de aporte obligatorio al fondo deberá ser aquella que provea en términos promedio, una adecuada tasa de reemplazo a los afiliados, tomando en consideración indicadores de esperanza de vida, rentabilidad de largo plazo de los fondos de pensiones y de densidad de aportes o contribuciones de los trabajadores.</p> <p>Cualquier modificación que se proponga en la referida tasa de aporte obligatorio al fondo de pensiones requerirá de una modificación por ley que deberá contar con la opinión previa del Ministerio de Economía y Finanzas y la Superintendencia. Asimismo, este organismo de control y supervisión deberá encarar por concurso público a una entidad de reconocido prestigio, la revisión y evaluación de la viabilidad de la tasa de aporte obligatorio al fondo de pensiones en función a los criterios definidos en el presente artículo, proponiendo las modificaciones que correspondan a las instancias legislativas, de ser el caso. Dicha revisión deberá hacerse en forma periódica, cada siete (7) años como un plazo máximo.</p> <p>Artículo 4.- Incorpórese el inciso f.2) del numeral 1 del artículo 3 y sustitúyase el artículo 35 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, por los textos siguientes:</p> <p>Artículo 3.- Funciones de la Inspección del Trabajo</p> <p>(...)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden socio-laboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales:</li></ol> <p>(...)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>f.2) Normas referidas al Sistema Privado de Pensiones</li></ol> <p>(...)</p> <p>Artículo 35.- Infracciones en materia de seguridad social: Para efectos de la presente Ley, constituyen infracciones en materia de seguridad social, la omisión a la inscripción en el régimen de prestaciones de salud y en los sistemas de pensiones, sean estos públicos o privados; sin perjuicio de las demás infracciones establecidas en la normatividad específica sobre la materia. En particular, tratándose del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones aprobado por Decreto Supremo 054-97-EF, constituyen infracciones en materia de seguridad social el incumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador establecidas en las normas legales y reglamentarias aplicables, incluyendo sin carácter limitativo la falta de declaración, la falta de pago o la declaración o el pago inoportunos o defectuosos de los aportes previsionales.</p>
D.S. 004-98-EF – Reglamento del TUO de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones
<p>Art. 40.- Obligación de informar</p> <p>Las AFP deben proporcionar a los trabajadores, en el momento que soliciten su afiliación, el formato de contrato de afiliación, así como los documentos que contengan una debida explicación del SPP que incluya los principales derechos y obligaciones de las partes, así como las características esenciales respecto de cada uno de los Fondos que administre la AFP.</p> <p>Art. 45.- Cambio de empleo</p> <p>En los casos de cambio de empleo, el trabajador debe informar al nuevo empleador, en un plazo que no puede exceder de diez (10) días de iniciada la relación laboral, cual es la AFP en la que se encuentra afiliado.</p> <p>Cuando un trabajador no afiliado al Sistema Privado de Pensiones ingrese a laborar a un centro de trabajo, el empleador deberá obligatoriamente afiliarlo a la AFP que el trabajador elija, salvo que, expresamente y por escrito, en un plazo improrrogable de diez (10) días naturales, manifieste su deseo de permanecer o incorporarse a la AFP que el trabajador elija, dentro del indicado plazo, para que este elija la AFP o que manifieste su deseo de permanecer o incorporarse al SNP. En el caso de incorporación al SPP, la elección efectuada por el trabajador se formalizará mediante la suscripción de un contrato de afiliación.</p> <p>La superintendencia podrá establecer mecanismos de consulta, debidamente consignados en el respectivo texto Único de procedimientos administrativos, dirigidos a brindar a los empleadores información respecto a la condición de afiliado y la AFP en la que se encuentra inscrito un trabajador.</p> <p>Es responsabilidad del empleador informar a la AFP correspondiente el cese o retiro del trabajo de acuerdo a las normas que sobre el particular establezca la superintendencia.</p> <p>Art. 48.- Pago de aportes. El pago de los aportes obligatorios y voluntarios de los trabajadores dependientes a la respectiva AFP se efectúa directamente por el empleador por cuenta del trabajador.</p> <p>Para fines de los aportes voluntarios, el trabajador debe remitir una carta de instrucción a su empleador, autorizando las respectivas retenciones o, en su caso, efectuar los mismos directamente a la AFP.</p> <p>Art. 49.-Responsabilidad del empleador. El pago de los aportes debe ser efectuado por el empleador dentro de los cinco (5) primeros días del mes siguiente que fueron devengados. La demora en efectuar dicho pago da lugar a intereses moratorios, según lo establezca la Superintendencia, sin perjuicio de las acciones penales que correspondan.</p> <p>La responsabilidad del empleador a que se hace referencia en el último párrafo del Artículo 6 de la Ley se hará efectiva siempre que el trabajador se encuentre afiliado al SPP y exista previamente un pronunciamiento definitivo de la autoridad competente. Igual principio resultará de aplicación para aquellos casos de empleadores que abonen total o parcialmente remuneraciones fuera de planilla.</p>
Aportes al Fondo
<p><b>Resolución SBS N° 8611-2011</b></p> <p>Se aprueba el Portal de Recaudación que, bajo la denominación “AFPnet” (www.afpnet.com.pe) utilizarán las AFP para efectos de la declaración y pago de los aportes previsionales por parte de los empleadores que cuenten con trabajadores afiliados al Sistema Privado de Pensiones.</p> <p>El mencionado portal comprende la declaración y pago de (i) los aportes obligatorios y (ii) los aportes voluntarios del empleador, tengan o no fines previsionales.</p> <p>Los empleadores que, a la fecha de elaboración de la planilla de aportes cuenten con cinco (5) o más trabajadores afiliados al Sistema Privado de Pensiones, deberán utilizar el Portal de Recaudación “AFPnet” para efectuar la declaración y pago de aportes a las AFP.</p>
Retiro de Fondos Previsionales
<p><b>Ley 30425 – Ley que modifica el TUO de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones</b></p> <p>Artículo 2.- Incorporación de la Vigésimo Cuarta Disposición Final y Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por el Decreto Supremo 054-97-EF</p> <p>“Opciones del afiliado</p> <p>Artículo 3.- El afiliado a partir de los 65 años de edad podrá elegir entre percibir la pensión que le corresponda en cualquier modalidad de retiro, o solicitar a la AFP la entrega hasta el 95.5% del total del fondo disponible en su Cuenta Individual de Capitalización (CIC) en las armadas que considere necesarias. El afiliado que ejerza esta opción no tendrá derecho a ningún beneficio de garantía estatal. Lo dispuesto en el párrafo anterior se extiende a los afiliados que se acojan al régimen especial de jubilación”.</p> <p>Artículo 3.- Incorporación de un último párrafo al artículo 34 del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por el Decreto Supremo 054-97-EF</p> <p>“Obligación del empleador de retener los aportes</p> <p>Artículo 34.- (...). Las pretensiones que buscan recuperar los aportes efectivamente descontados a los trabajadores y no abonados o depositados por el empleador en forma oportuna a la AFP son imprescriptibles</p> <p>Artículo 4. Incorporación de un párrafo final al artículo 40 del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por el Decreto Supremo 054-97-EF</p> <p>“Alcances</p> <p>Artículo 40.- (...) Excepcionalmente el afiliado al SPP podrá usar el 25% del fondo acumulado en su Cuenta Individual de Capitalización como garantía para la cuota inicial de un crédito hipotecario para la compra de una primera vivienda en cualquier momento de su afiliación”.</p> <p>Artículo 5.- Incorporación del artículo 42-A al Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por el Decreto Supremo 054-97-EF</p> <p>“Artículo 42.-A.- Procede también la jubilación anticipada y devolución de aportes por enfermedad terminal o diagnóstico de cáncer. Procede también la jubilación anticipada y devolución de aportes por diagnóstico de enfermedad terminal o diagnóstico de cáncer que reduzca su expectativa de vida, debidamente declarada por el comité médico evaluador calificado por la SBS, no obstante no reúna los requisitos señalados en el artículo 42 de la presente Ley y siempre y cuando no pueda acceder a una pensión de invalidez.</p> <p>En caso que el afiliado declarado con enfermedad terminal o diagnóstico de cáncer que solicite pensión por invalidez o por jubilación anticipada a que se refiere el párrafo precedente, no cuente con beneficiarios de pensión de sobrevivencia, podrá solicitar adicionalmente la devolución de hasta el cincuenta por ciento (50%) de sus aportes, incluyendo su rentabilidad. En este último caso, la cotización de su pensión se efectuará considerando el retiro de los aportes antes referidos”.</p>
Jubilación anticipada
<p><b>Ley 29903</b></p> <p>“Artículo 42.- Procede la jubilación cuando el afiliado así lo disponga, siempre que obtenga una pensión igual o superior al 40% del promedio de las remuneraciones percibidas y rentas declaradas durante los últimos 120 meses, debidamente actualizadas”.</p>
D.S. 303-2009-EF – Reglamento de la Ley 29426 que crea el Régimen Especial de Jubilación Anticipada para desempleados en el Sistema Privado de Pensiones
<p>Art. 1.- Acceso al Régimen de Jubilación Anticipada</p> <p>Podrán acceder al beneficio de la jubilación anticipada que establece el artículo 1 de la Ley N° 29426 (REJA 29426) los afiliados que cumplan con las condiciones o se encuentren en las situaciones siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) La edad de cincuenta y cinco (55) años para varones y cincuenta (50) años para mujeres deberá ser cumplida con anterioridad a la presentación de la solicitud de pensión de jubilación anticipada (REJA 29426) ante la Administradora Privada de Fondo de Pensiones (AFP);</li> <li>b) Los afiliados acreditarán su condición de desempleado cuando la presentación de documentos de fecha cierta. La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (SBS) determinará las condiciones mínimas que debe cumplir dicha documentación. El cómputo del periodo de doce (12) meses, o más, que el afiliado se considere desempleado deberá ser contabilizado con anterioridad al mes previo al de la presentación de la solicitud de acceso al REJA 29426. Para efectos de la acreditación de dicha condición, se entenderá que el plazo de doce (12) meses, o más, supone un periodo de tiempo consecutivo e ininterrumpido computado de manera previa a la fecha de presentación de la solicitud y en las condiciones que establezca el reglamento operativo que apruebe la SBS.</li> <li>c) La Remuneración Mínima Vital (RMV) a que se refiere la Ley N° 29426, será la vigente a la fecha de presentación de la correspondiente solicitud de jubilación anticipada (REJA 29426).</li></ol>
Ley 29426
<p>Artículo 1.- Objeto de la Ley</p> <p>Créase un régimen especial de jubilación anticipada de naturaleza temporal en el Sistema Privado de Pensiones destinado a aquellos afiliados que cumplan con las condiciones o se encuentren en las situaciones siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Que cuenten, al momento de solicitar el beneficio, con un mínimo de cincuenta y cinco (55) años cumplidos para varones y cincuenta (50) años cumplidos para mujeres.</li> <li>b) Que se encuentren desempleados durante doce (12) meses o más. Los desempleados acreditan su fecha de cese con documentos de fecha cierta. La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones determinará las condiciones mínimas que debe cumplir dicha documentación.</li> <li>c) Que la pensión calculada en el Sistema Privado de Pensiones resulte igual o mayor al valor de una Remuneración Mínima Vital (RMV).</li></ol> <p>Art. 2.- Vigencia (modificado por Ley 29903)</p> <p>Este régimen especial de jubilación anticipada tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018 y da derecho a la redención del Bono de Reconocimiento conforme al procedimiento de redención anticipada previsto en el Decreto Supremo num. 180-94-EF, previa información de la administradora privada de fondos de pensiones (AFP) de los afiliados calificados para acceder a este régimen.</p> <p>Art. 4.- Devolución de aportes</p> <p>En caso de que la pensión calculada no resulte igual o mayor a la Remuneración Mínima Vital (RMV), la Administradora de aportes de pensiones (AFP) procede a la devolución del cincuenta por ciento (50%) de los aportes que el afiliado tiene en su cuenta individual de capitalización (CIC). El saldo restante queda en la CIC del afiliado hasta el momento de su jubilación.</p>

Trabajo Remoto
<p><b>Decreto Supremo 010-2020-TR</b></p> <p>Artículo 3.- Definición de trabajo remoto</p> <p>Para efectos de la presente norma, se entiende por:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Trabajo remoto: Prestación de servicios subordinada con la presencia física del/la trabajador/a en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del/la trabajador/a en el centro de labores.</li> <li>b) Domicilio o lugar de aislamiento domiciliario: Lugar en el que el/la trabajador/a puede realizar la prestación de servicios, en cumplimiento de las disposiciones emitidas en el marco de la emergencia sanitaria y el estado de emergencia nacional declaradas por el COVID-19, es decir, su lugar de residencia habitual u otro lugar en el que se encuentre como consecuencia de las medidas de aislamiento social obligatorio.</li> <li>c) Medio o mecanismo para el desarrollo de trabajo remoto: Cualquier equipo o medio informático, de telecomunicaciones y análogos (Internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que resulte necesario para la prestación de servicios.</li></ol> <p>Artículo 4.- Ámbito de aplicación</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1. El presente decreto supremo resulta aplicable a: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Empleados/as y trabajadores/as del sector privado, incluyendo los/las trabajadores/as comprendidos en la medida de aislamiento domiciliario y aquellos que no pueden ingresar al país a consecuencia de las acciones adoptadas en el marco de la emergencia sanitaria y el estado de emergencia nacional declarados por el COVID-19.</li> <li>b) Las modalidades formativas u otras análogas utilizadas en el sector privado, en cuanto resulte pertinente.</li> </ol> </li> <li>4.2. El presente decreto supremo no resulta aplicable a los/las trabajadores/as confirmados/as con el COVID-19, ni a quienes se encuentran con descanso médico, en cuyo caso se suspende su obligación de prestar servicios sin afectar el pago de sus remuneraciones.</li></ol> <p>Artículo 5.- Comunicación de la aplicación del trabajo remoto</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5.1. A fin de implementar el trabajo remoto, el/la empleador/a comunica al/la trabajador/a la modificación del lugar de la prestación de servicios a través de: i) soporte físico: documento escrito; o ii) soportes digitales: correo electrónico institucional o corporativo, intranet, extranet, aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales, u otros canales que permitan dejar constancia de la comunicación individual.</li> <li>5.2. La comunicación del/la empleador/a debe contener la duración de la aplicación del trabajo remoto, los medios o mecanismos para su desarrollo, la parte responsable de proveerlos, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo aplicables, y otros aspectos relativos a la prestación de servicios que las partes estimen necesarias.</li> <li>5.3. La sola comunicación del/la empleador/a a través de alguno de los medios indicados en el numeral 5.1 constituye constancia para el/la trabajador/a de la modificación del lugar de prestación de servicios, aplicándose las reglas establecidas en el Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020.</li> <li>5.4. El/la trabajador/a que cuente con descanso médico debe informar de esta circunstancia a el/la empleador/a. Concluido el descanso médico, el/la trabajador/a comunica a el/la empleador/a el término del mismo a fin de recibir las indicaciones necesarias para el desarrollo del trabajo remoto, siempre que éste mantenga su vigencia.</li> <li>5.5. Es responsabilidad del/la empleador/a la asignación de labores al/la trabajador/a, así como la implementación de los mecanismos de supervisión y reporte de las labores realizadas durante la jornada laboral, de ser el caso, mediante el empleo de mecanismos virtuales. El/la empleador/a no podrá alegar el incumplimiento de las obligaciones del/la trabajador/a si no ha previsto o no ha dejado constancia explícita de las labores asignadas al/la trabajador/a y sus mecanismos de supervisión o reporte.</li></ol> <p>Artículo 6.- Medios empleados</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6.1. Corresponde al/la empleador/a determinar los medios y mecanismos a ser empleados por el/la trabajador para la realización del trabajo remoto en atención a las funciones desarrolladas por el/la trabajador/a.</li> <li>6.2. El/la empleador/a debe asignar las facilidades necesarias para el acceso del trabajador a sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos necesarios para el desarrollo de sus funciones cuando corresponda, otorgando las instrucciones necesarias para su adecuada utilización, así como las reglas de confidencialidad y protección de datos que resulten aplicables.</li> <li>6.3. Esta prohibida la subrogación de funciones por parte del/la trabajador/a, así como el acceso a terceros de información confidencial o datos de propiedad del/la empleador/a, así como el/la trabajador/a a disponer la restricción de accesos a sus sistemas de información, así como determinar e informar al/la trabajador/a sobre las responsabilidades aplicables en caso de uso indebido o no autorizado de los mismos.</li> <li>6.4. En caso el/la empleador/a ponga en funcionamiento sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos distintos a los utilizados por el/la trabajador/a con anterioridad y que requieran capacitación, el/a trabajador/a deberá participar del programa de capacitación a través de los mecanismos que habilite el/la empleador/a para el uso adecuado de los mismos, de manera previa a la implementación del trabajo remoto o al</li></ol>
Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-COV-2
<p><b>Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA. Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2</b></p> <p>VI. DISPOSICIONES GENERALES</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6.1. DEFINICIONES OPERATIVAS</li> <li>6.1.23 Plan para la vigilancia, prevención y control de la COVID-19 en el trabajo: Documento guía para establecer las medidas que se deben adoptar para vigilar el riesgo de exposición a la COVID-19 en el lugar de trabajo, el cual es aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda.</li></ol> <p>(...)</p> <p>VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS</p> <p>Estos lineamientos aplican a todos los centros de trabajo de los diferentes sectores económicos o productivos, a las instituciones públicas y privadas, para el reinicio de sus actividades y para las que vienen realizando la prestación de servicios o bienes esenciales durante el estado de emergencia, conforme lo establecido por el Poder Ejecutivo.</p>
Suspensión perfecta de labores en el marco del estado de Emergencia Nacional
<p><b>Resolución Ministerial N° 315-2020-TR</b></p> <p>Artículo 2.- Reglas para la comunicación de la ampliación de la duración de la suspensión perfecta de laborales a la Autoridad Administrativa de Trabajo</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1. Por efecto de la prórroga de la Emergencia Sanitaria establecida por Decreto Supremo N° 031-2020-SA, la medida de suspensión perfecta de labores aplicada al amparo del párrafo 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 puede extenderse, como máximo, hasta el 5 de abril de 2021.</li></ol>
Reforma del Sistema Privado de Pensiones – Afiliación
<p><b>Ley 29903 – Ley de reforma del Sistema Privado de Pensiones</b></p> <p>Artículo 4.- La incorporación al SPP se efectúa a través de la afiliación a una AFP, bajo los procedimientos de afiliación previstos en la ley. Tal incorporación es voluntaria para todos los trabajadores dependientes o independientes. Las personas que no tengan la condición de trabajadores dependientes o independientes pueden afiliarse voluntariamente a la AFP que elijan, en calidad de afiliados potestativos.</p> <p>Sin perjuicio de su condición laboral, los socios trabajadores de las cooperativas de trabajadores, son considerados como trabajadores dependientes para efectos del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, el Sistema Nacional de Pensiones a que se refiere el Decreto Ley N° 19990 y el Régimen de Prestaciones de Salud a que se refiere el Decreto Ley N° 22482.</p> <p>Artículo 6.- El trabajador que se incorpora al SPP es afiliado a la AFP que ofrece la menor comisión por administración de que trata el inciso d) del artículo 24, según el procedimiento de licitación previsto en el artículo 7-A, o en su defecto, es afiliado en las condiciones que señala el artículo 7-D o la vigésimo primera disposición final y transitoria, salvo en caso señalado en el artículo 35. (...)</p> <p>El afiliado en una AFP que no es la adjudicataria puede cambiar de AFP en el momento que así lo decida, salvo lo señalado en la vigésimo primera disposición final y transitoria; el afiliado a una AFP que obtenga la adjudicación del servicio de administración de las cuentas individuales de capitalización, solo podrá cambiar de AFP, en cualquiera de las siguientes situaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Si se afilió con anterioridad a la fecha de inicio del periodo de licitación a que se refiere el primer párrafo del artículo 7-A, salvo lo señalado en la vigésimo primera disposición final y transitoria; o,</li> <li>b) Si cumplió el periodo de permanencia a que se refiere el segundo párrafo del artículo 7-A.</li></ol> <p>Para efecto de lo dispuesto en el párrafo anterior, el afiliado presenta ante la AFP a la que desea trasladarse, la solicitud correspondiente. La Superintendencia establecerá las disposiciones reglamentarias sobre la materia.</p> <p>El empleador que contrate en calidad de independiente a quien, por la naturaleza de los servicios prestados, tiene la calidad de trabajador dependiente, será responsable de regularizar todos los aportes al SPP devengados en el correspondiente periodo, incluidos los intereses por mora. Esta obligación existe sin menoscabo de las sanciones que aplique el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en función de las normas laborales pertinentes.</p> <p>Artículo 24.- Las AFP perciben por la prestación de todos sus servicios una retribución establecida libremente, de acuerdo al siguiente detalle:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Por el aporte obligatorio a que se hace referencia en el inciso a) del artículo 30 de la presente Ley, una comisión porcentual calculada sobre la remuneración asegurable del afiliado. La retribución debe ser aplicada por la AFP por igual o todos sus afiliados. Sin embargo, cada AFP podrá ofrecer planes de descuento en las retribuciones de los afiliados en función al tiempo de permanencia o regularidad de cotización en la AFP. La Superintendencia dictará las normas reglamentarias sobre la materia.</li> <li>b) Por los aportes voluntarios, una comisión porcentual calculada sobre los referidos aportes voluntarios, en el caso de retiro de los mismos: <ol style="list-style-type: none"> <li>i) Literal derogado</li> <li>ii) Solo para el caso de los nuevos afiliados de la AFP adjudicataria de la licitación a que se refiere el artículo 7-A, se aplicará: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Los administradores de las AFP obligatorias a que se hace referencia en el inciso a) del artículo 30, una comisión integrada por dos componentes: una comisión porcentual calculada sobre la remuneración asegurable del afiliado (comisión sobre el flujo) más una comisión sobre el saldo del Fondo de Pensiones administrado por los nuevos aportes que se generan a partir de la entrada en vigencia de la primera licitación de que trata el artículo 7-A (comisión sobre el saldo). Si el afiliado no obtiene una remuneración asegurable o ingreso no se le aplicará el cobro de la comisión sobre el flujo.</li> <li>b) La Superintendencia, con opinión previa del Ministerio de Economía y Finanzas, establecerá las condiciones para la aplicación de la comisión sobre el flujo por un plazo determinado, sobre la base de una trayectoria decreciente en el tiempo. La comisión sobre el saldo por los nuevos aportes será fijada libremente por las AFP. Una vez agotado el plazo a que hace referencia el presente artículo, solo se aplicará la comisión sobre el saldo.</li> <li>c) La Superintendencia establecerá la metodología y periodicidad para que las AFP de manera obligatoria, publiquen la comisión equivalente por flujo, durante el periodo del cobro de las comisiones a que se refiere el párrafo anterior.</li> </ul> </li> </ol> </li> </ol> <p>La retribución, en sus dos componentes, debe ser aplicada por la AFP por igual a todos sus afiliados. Sin embargo, cada AFP podrá ofrecer planes de descuento en las retribuciones de los afiliados en función al tiempo de permanencia o regularidad de cotización en la AFP. Para los afiliados existentes, resultará de aplicación una comisión mixta respecto de sus nuevos aportes, salvo que manifiesten su decisión de permanecer bajo una comisión por flujo, en los plazos y medios que establezca la Superintendencia. (...)</p> <p>Artículo 30.- Los aportes de los trabajadores dependientes pueden ser obligatorios o voluntarios. Los aportes obligatorios están constituidos por:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) El 10% (diez por ciento) de la remuneración asegurable destinado a la Cuenta Individual de Capitalización.</li> <li>b) Un porcentaje de la remuneración asegurable destinado a financiar las prestaciones de invalidez, sobrevivencia y un monto destinado a financiar la prestación de gastos de sepelio.</li> <li>c) Los montos y/o porcentajes que cobren las AFP por los conceptos establecidos en los literales a) d) del artículo 24 de la presente Ley, aplicables sobre la remuneración asegurable.</li> </ol> <p>Cuando las AFP cobren la comisión por retribución sobre la remuneración asegurable deberán realizar una provisión correspondiente a la retribución por la administración de los nuevos aportes, de acuerdo a las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) 18. Por normas reglamentarias de la Superintendencia, con opinión previa del Ministerio de Economía y Finanzas, se establecerán las condiciones de implementación gradual de la NIC 18. Los afiliados al SPP se encuentran facultados a efectuar aportes voluntarios con fin previsional, los que tienen la condición de inembargables y están sujetos a retiros al final de la etapa laboral activa del trabajador.</p> <p>Asimismo, podrán efectuar aportes voluntarios sin fin previsional, los que podrán ser convertidos en aportes voluntarios con fin previsional, los afiliados que registren un mínimo de cinco años de incorporados al Sistema Privado de Pensiones. La Superintendencia determinará las normas complementarias sobre la materia.</p> <p>Entiéndase por remuneración asegurable el total de los ingresos provenientes del trabajo personal del afiliado, percibidas en dinero, cualquiera que sea la categoría de renta a que deban atribuirse de acuerdo a las normas tributarias sobre renta.</p> <p>Los subsidios de carácter temporal que perciba el trabajador, cualquiera sea su naturaleza, se encuentran afectos a los aportes al Sistema Privado de Pensiones.</p> <p>Artículo 30-A.- La tasa de aporte obligatorio al fondo deberá ser aquella que provea en términos promedio, una adecuada tasa de reemplazo a los afiliados, tomando en</p>

## T-REGISTRO Y PLAME

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

Artículo 1.- (...) h) Planilla Electrónica: Es el documento llevado a través de los medios informáticos desarrollados por la SUNAT, en el que se encuentra la información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - modalidad formativa laboral y otros, personal de terceros y derechohabientes. La Planilla Electrónica se encuentra conformada por la información del Registro de Información Laboral (T-REGISTRO) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) que se elabora obligatoriamente a partir de la información consignada en dicho Registro.

Artículo 4.-A.- Registro de Información Laboral (T-REGISTRO)  
El empleador deberá registrarse, así como a sus trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - modalidad formativa laboral y otros, personal de terceros y derechohabientes, de acuerdo a los siguientes plazos:  
a) Trabajador, prestador de servicios a que se refiere el numeral ii) del literal d) del artículo 1 del presente Decreto Supremo, personal en formación - modalidad formativa laboral y otros, y personal de terceros: dentro del día en que se produce el ingreso a prestar sus servicios, independientemente de la modalidad de contratación y de los días laborados. Excepcionalmente:  
- En el caso del prestador de servicios a que se refiere el numeral i) del literal d) del artículo 1 del presente Decreto Supremo, el registro se efectúa en el PLAME.  
- En el caso del prestador de servicios a que se refiere el numeral iii) del literal d) del artículo 1 del presente Decreto Supremo, el registro se efectúa hasta el día de vencimiento o presentación de la declaración de los aportes a ESSALUD.  
b) Pensionista: el primer día hábil del mes siguiente a aquel en que se produjo el devengo de la primera pensión.  
c) Derechohabientes: el primer día hábil siguiente a la comunicación que efectúe el trabajador, pensionista y prestador de servicios a que se refiere el numeral iii) del inciso d) del artículo 1 al empleador, resp ecto de sus derechohabientes.  
Sin perjuicio de los plazos señalados, el empleador podrá realizar el registro en oportunidad anterior a las fechas señaladas. El empleador deberá registrar sus datos de manera previa al registro de los sujetos señalados en los literales a), b) y c) del primer párrafo. Cualquier modificación o actualización de los datos de la información existente en el T-REGISTRO, deberá ser efectuada por el empleador dentro del plazo de cinco (5) días hábiles de haber ocurrido el evento o de la fecha en que el empleador tuvo conocimiento.  
La baja de los sujetos registrados deberá ser efectuada dentro del primer día hábil siguiente a la fecha en que se produjo el término de la prestación de servicios, la suscripción o fin de la condición de pensionista, el fin de la obligación de realizar aportaciones a ESSALUD o el fin de la condición de derechohabiente, según corresponda.  
El empleador debe entregar a los trabajadores, prestatadores de servicios a que se refieren los numerales ii) y iii) del literal d) del artículo 1 del presente Decreto Supremo, la constancia de alta, modificación o actualización, así como de baja que se efectúe en el T-REGISTRO, de acuerdo a los siguientes plazos:  
a) Alta en el Registro: el día hábil siguiente del inicio de la prestación de servicios.  
b) Modificación o actualización de datos: dentro de los quince (15) días calendarios siguientes a la fecha en que se produjo la modificación o actualización.  
c) Baja en el Registro: solo en aquellos casos que sea solicitado, ésta se deberá entregar dentro de los dos (2) días calendario siguiente de la fecha en que se presentó la solicitud.

Se entenderá cumplida la obligación cuando el empleador remita la constancia generada por el T-REGISTRO, a través de medios físicos o electrónicos, siempre que se acredite la recepción de la misma por parte de los destinatarios.  
La Autoridad Administrativa de Trabajo podrá solicitar a los empleadores, con carácter general o particular y en las condiciones y plazos que esta determine, la actualización total de sus datos y condición de empleador, así como los datos contenidos en el T-REGISTRO. La obligación de registrar, a que se refiere el presente artículo, se efectúa a través de los medios informáticos que establezca la SUNAT.  
La información del T-Registro podrá ser actualizada, modificada o dada de baja de oficio de manera automática cuando:  
1) Los sujetos inscritos en T-Registro hayan actualizado o modificado sus datos de identificación en el RENIEC, y la SUNAT disponga de dicha información. Asimismo, se procederá a la actualización o modificación de los datos del empleador, respecto del nombre o razón social y de los establecimientos, cuando esta información haya sido actualizada o modificada en el Registro Único de Contribuyentes de la SUNAT.  
2) En los casos de fallecimiento del sujeto inscrito en T-Registro, cuya defunción se encuentre inscrita en RENIEC y hubiese sido informada a la SUNAT.  
3) Tratándose de los derechohabientes, se procederá a la baja de oficio cuando se produzca alguna de las siguientes situaciones:  
3.1. Cuando el hijo menor de edad, adquiera la mayoría de edad y no se hubiera comunicado el vínculo como hijo mayor de edad incapacitado.

## Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

**Ley 29891- Ley que crea la SUNAFIL**

Art. 1.- Creación y finalidad  
Crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en adelante Sunafil, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.  
Art. 3.- Ámbito de Competencia  
La Sunafil desarrolla y ejecuta todas las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley 28806, en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.  
Los gobiernos regionales desarrollan y ejecutan, dentro de su respectivo ámbito territorial, todas las funciones y competencias señaladas en el artículo 3 de la Ley 28806, con relación a las microempresas, sean formales o no y de acuerdo a lo que define el reglamento, en concordancia con las políticas y planes sectoriales, así como con las normas que emita el ente rector del sistema funcional.  
Art. 4.- Funciones generales de la Sunafil  
La Sunafil tiene las funciones siguientes:  
a) Supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.  
b) Aprobar las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales.  
c) Formular y proponer las disposiciones normativas de su competencia.  
d) Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, que se refieran al régimen de común aplicación o a regímenes especiales.  
e) Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia.  
f) Fomentar y brindar apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas sociolaborales, así como para el desarrollo de las funciones inspectivas de orientación y asistencia técnica de los gobiernos regionales.  
g) Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia.  
h) Ejercer la facultad de ejecución coactiva, respecto de las sanciones impuestas en el ejercicio de sus competencias.  
i) Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales en el régimen laboral privado, en todas las modalidades.  
j) Coordinar con la Autoridad Nacional del Servicio Civil.  
j) Suscribir convenios de gestión con los gobiernos regionales en materia de su competencia.  
k) Otras funciones que le señala la ley o que le son encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de su ámbito de competencia.  
Art. 5.- Sanciones que impone la Superintendencia  
Por aplicación de la norma vigente, la Sunafil impone las sanciones establecidas en materia sociolaboral, así como las normas específicas cuya fiscalización le corresponde.  
Artículo 6.- Atribución de competencias  
Los Inspectores Auxiliares están facultados para ejercer las siguientes funciones:  
"a. Funciones inspectivas de vigilancia y control de las normas, cuando las materias a ser inspeccionadas no revistan complejidad. Para este efecto, mediante Resolución de Superintendencia de SUNAFIL, se aprueban los criterios técnicos para la determinación de las inspecciones que se consideren complejas, pudiendo considerarse, entre otros, las características del sujeto inspeccionado."  
Artículo 11.- Modalidades de actuación  
"Las actuaciones inspectivas de investigación se desarrollan mediante requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica, visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en el Sector Público."  
Art. 18.- Ente Rector  
La Sunafil es la autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo a que se refiere la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo; y como ente rector de ese sistema funcional dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de su competencia que requieren de la participación de otras entidades del Estado, garantizando el funcionamiento del Sistema con la participación de los gobiernos regionales y de otras entidades del Estado según corresponda.

## RÉGIMEN ESPECIAL DE JUBILACION ANTICIPADA

Se ha ampliado el plazo hasta el 31 de diciembre del 2012. Aún no se ha emitido la norma que regule tal supuesto.

## DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

PRIMERA.- Modificación de la Ley 28806  
Modifíquese los artículos 3, 13, 18, 19, 35, 39, 41 y 49 de la Ley 28806 de la siguiente manera:  
\*Art. 39.- Cuantía y aplicación de las sanciones Las infracciones detectadas son sancionadas con una multa máxima de:  
a) Doscientas unidades impositivas tributarias (UIT), en caso de infracciones muy graves.  
b) Cien unidades impositivas tributarias (UIT), en caso de infracciones graves.  
c) Cincuenta unidades impositivas tributarias (UIT), en caso de infracciones leves.  
La multa máxima por el total de infracciones detectadas no podrá superar las trescientas unidades impositivas tributarias (UIT) vigentes en el año en que se constató la falta.  
La sanción que se imponga por las infracciones que se detecten a las empresas calificadas como micro o pequeñas empresas conforme a ley se reducen en 50%.  
La aplicación de las mencionadas sanciones y la graduación de las mismas, es efectuada teniendo en cuenta las circunstancias del caso concreto y los criterios de razonabilidad y proporcionalidad.  
Art. 41.- Atribución de competencias sancionadoras  
La Sunafil ejerce la competencia sancionadora y aplica las sanciones económicas que correspondan, de acuerdo a su competencia. Es primera y segunda instancia en los procedimientos sancionadores.  
Los gobiernos regionales, por intermedio de los órganos competentes en materia inspectiva y de acuerdo a su competencia, son primera y segunda instancia en los procedimientos sancionadores  
El Tribunal de Fiscalización Laboral resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que se interponga recurso de revisión. Las causales para su admisión se establecen en el reglamento.  
El pronunciamiento en segunda instancia o el expedido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa  
Art. 49.- Medios de impugnación Los medios de impugnación previstos en el procedimiento sancionador son los siguientes:  
a) Recurso de apelación: se interpone contra la resolución que pone final procedimiento administrativo dentro del tercer día hábil posterior a su notificación.  
b) Recurso de revisión: es de carácter excepcional, se interpone dentro del quinto día hábil de resuelto el procedimiento en segunda instancia, y solo se sustenta en las causales establecidas en el reglamento.  
Contra el auto que declara inadmisibles o improcedente alguno de los recursos se puede interponer queja por denegatoria dentro del segundo día hábil de notificado  
El Reglamento determina las demás condiciones para el ejercicio de los recursos impugnativos."

## D.S. 12-2013-TR – Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL

Artículo 17.- Inspección de los numerales 25.19 y 25.20 al artículo 25º del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2008-TR, los que tienen la siguiente redacción:  
\*Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales  
Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:  
(...) 25.19. No contar con el registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo.  
25.20. No registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas a que se refiere el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus modificatorias, o no registrar trabajadores o prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurrir en una infracción por cada trabajador, pensionista, prestador de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabiente. Para el cálculo de la multa a imponerse, se entiende como trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, así como los derechohabientes."

Artículo 32.- Modifíquese el artículo 17º; el numeral 33.2 del artículo 33º; los numerales 48.1, 48.1.A y 48.1.B del artículo 48º; y el artículo 49º del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 012-2013 TR, los cuales quedan redactados de la siguiente forma:

Artículo 17º.- Finalización de las actuaciones inspectivas  
17.1 Finalizadas las actuaciones de investigación o comprobatorias, cuando no se hubiera comprobado la comisión de infracciones, los inspectores emiten el informe de actuaciones inspectivas. En estos casos, la autoridad competente dispone el archivo del expediente.  
17.2 Cuando al finalizar las actuaciones inspectivas se advirtiera la comisión de infracciones, los inspectores emiten medidas de advertencia, requerimiento, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización. La autoridad competente podrá ordenar su seguimiento o control, mediante visita de inspección, comparecencia o comprobación de datos, para la verificación de su cumplimiento.  
Transcurrido el plazo otorgado para que el sujeto inspeccionado subsane las infracciones, habiéndose o no subsanado estas, se extiende el acta de infracción correspondiente.  
En el acta de infracción se debe dejar constancia del cumplimiento de las medidas de requerimiento y de la aplicación del beneficio a que se hace referencia en numeral 17.3 del artículo 17 del presente Reglamento. El acta de infracción hace las veces del informe al que aluden los dos últimos párrafos del artículo 13 de la Ley, debiendo contener como mínimo la información a que se refiere el artículo 54 del presente Reglamento.  
17.3 Cuando el sujeto inspeccionado subsane las infracciones advertidas, antes de la expedición del acta de infracción, la propuesta de multa irá acompañada de la indicación de la aplicación de una reducción del noventa por ciento (90%) respecto de las infracciones efectivamente subsanadas.  
La presentación de descargos presentada contra el acta de infracción o la impugnación de la resolución de multa ocasiona la pérdida del beneficio de reducción del 90% respecto de las infracciones implicadas en los descargos o la impugnación.  
17.4 En los casos de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el informe o acta de infracción, según corresponda, deberá señalar:  
a) La forma en que se produjeron;  
b) Sus causas; y  
c) Sujetos responsables (de haberlos)  
En el informe o acta de infracción debe especificarse si, a criterio del inspector del trabajo, estos se debieron a la ausencia de medidas de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, deberán especificarse las medidas correctivas que se adoptaron para evitar, en un futuro, la ocurrencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad ocupacional de similares características.  
17.5 Finalizadas las actuaciones de consultas o asesoramiento técnico, los inspectores de trabajo emiten un informe sobre las actuaciones de asesoramiento técnico realizadas, materias a las que se ha extendido la consulta o asesoramiento técnico especificando los consejos o recomendaciones emitidos.  
17.8 El informe producido en las actuaciones de consulta o asesoría técnica, o investigación o comprobatoria se remite los sujetos comprendidos en los literales a), b), c) y f) del artículo 12º de la Ley, que hubieren solicitado la actuación inspectiva, respetando en todo caso los deberes de confidencialidad y secreto profesional.  
17.7 Al expediente de inspección se adjuntan las copias de los documentos obtenidos durante las actuaciones inspectivas. El cierre del expediente será decretado bajo responsabilidad, por los supervisores inspectores o directivos que disponga la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, según sea el caso, siempre que la inspección hubiese cumplido su finalidad, salvo que concurren circunstancias que imposibiliten la actuación de la inspección, por presentarse la comisión de infracciones a la labor inspectiva que pongan en peligro la salud y el bienestar de los inspectores. En este último caso, de ser pertinente, se deberán remitir copias certificadas de la actuación al Procurador Público del Sector para que proceda a interponer la denuncia penal correspondiente ante el Ministerio Público".  
Artículo 33.- Infracciones graves de empresas y entidades de intermediación Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:  
(...) 33.2 No comunicar o presentar a la Autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, la información y documentación relacionada con el ejercicio de sus actividades como empresa o entidad de intermediación laboral, los contratos suscritos con los trabajadores destacados a la empresa usuaria y no registrar los contratos suscritos con las empresas usuarias.  
Artículo 48º.- Cuantía y aplicación de las sanciones  
48.1 El cálculo del monto de las sanciones se realiza de acuerdo con la siguiente tabla:

Gravedad de la infracción	Microempresa									
	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leves	0.045	0.5	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Grave	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy Grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
Gravedad de la infracción	Pequeña empresa									
	Número de trabajadores afectados									

1 a 5 6 a 10 11 a 20 21 a 30 31 a 40 41 a 50 51 a 60 61 a 70 71 a 99 100 y más

Leves	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Grave	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
Muy Grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65

No MYPE

Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1.000 y más
Leves	0.23	0.77	1.10	2.03	2.70	3.24	4.61	6.82	9.45	13.50
Grave	1.35	3.38	4.50	5.63	6.75	9.00	11.25	15.75	18.00	22.50
Muy Grave	2.25	4.50	6.75	9.90	12.15	15.75	20.25	27.00	36.00	45.00

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo revisa esta tabla con una periodicidad de dos (2) años.  
Las multas se expresan en Unidades Impositivas Tributarias (UIT). Las escalas de multas previstas para las microempresas y pequeñas empresas, definidas según la ley que las regula, contemplan la reducción del cincuenta por ciento (50%) establecida en el tercer párrafo del artículo 39 de la Ley. Para acceder a las tablas previstas para microempresas y pequeñas empresas, el sujeto inspeccionado podrá presentar su constancia de inscripción en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa - REMYPE, para acreditarse como tal, hasta la interposición de los descargos correspondientes ante la autoridad sancionadora.

3.2. Cuando culmine el período de gestación, en el caso de la gestante.  
3.3. Cuando el derechohabiente adquiera la condición de asegurado regular de ESSALUD.  
3.4. Cuando el empleador hubiera registrado la baja del trabajador, pensionista o prestador de servicios a que se refiere el numeral iii) del inciso d) del artículo 1 del presente Decreto Supremo.  
3.5. Cuando el trabajador, pensionista o prestador de servicios a que se refiere el numeral iii) del inciso d) del artículo 1 del presente Decreto Supremo, deja de tener la condición de asegurado regular de ESSALUD.  
3.6. Cuando el trabajador, pensionista o prestador de servicios a que se refiere el numeral iii) del inciso d) del artículo 1 del presente Decreto Supremo, no registre periodos de aportación a ESSALUD en los últimos doce (12) periodos.  
Las modificaciones posteriores de los casos previstos en el presente artículo o la inclusión de nuevos casos, serán efectuadas por la SUNAT, a través de Resolución de Superintendencia, previa coordinación con el MTFE.  
Artículo 4.- Planilla Mensual de Pagos (PLAME)  
La presentación del PLAME que se realice ante la SUNAT debe contener la información correspondiente al mes calendario precedente a aquel en que vence el plazo para dicha presentación, de acuerdo al cronograma que establezca la SUNAT según lo señalado en el artículo 5 del presente Decreto Supremo.  
Las remuneraciones e ingresos declarados en el PLAME deben ser los devengados y/o pagados al trabajador, pensionista, prestadores de servicios señalados en los numerales ii) y iii) del inciso d) del artículo 1, según corresponda; los efectivamente pagados al prestador de servicios señalado en el numeral i) del inciso d) del artículo 1 y al personal en formación - modalidad formativa laboral y otros, así como los descuentos, tributos, aportes y contribuciones vinculados a dichos sujetos. Tratándose del personal de terceros, contendrá la base de cálculo del aporte al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo a cargo de ESSALUD.  
Si con respecto a la información correspondiente a la que aluden los párrafos anteriores, el empleador utiliza una fecha de inicio y cierre mensual distinta al primer y último día de dicho mes:  
i) La referida información será atribuida al mes calendario precedente a aquel en que vence el plazo para dicha presentación siempre que la fecha de cierre corresponda al mismo.  
ii) El plazo entre la fecha de inicio y cierre mensual que utilice el empleador, no podrá exceder de 31 días calendario."

Artículo 3.- Rectificación o sustitución de la información del PLAME  
La rectificación o sustitución de la información declarada en el PLAME se efectúa observando las siguientes disposiciones:  
a) Si la declaración original se presentó utilizando el PLAME, la declaración sustitutoria o rectificatoria debe efectuarse a través de dicho medio.  
b) Si ingresan nuevamente todos los datos del concepto cuya declaración se sustituye o rectificatoria, inclusive aquella información que no se desea rectificar o sustituir.

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

Artículo 6.- Modificación del artículo 24 del Decreto Supremo N° 012-2013-TR  
Modifíquese el artículo 24 del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, en los siguientes términos:  
"Artículo 24.- infracciones graves en materia de relaciones laborales  
Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:  
24.1 No registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas a que se refiere el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus modificatorias, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurrir en una infracción por cada trabajador, pensionista, prestador de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.  
24.2 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlos ante la autoridad competente; no presentarlos dentro del plazo o presentarlos incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el cálculo de la multa a imponer, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.  
24.3 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlos ante la autoridad competente; no presentarlos dentro del plazo o presentarlos incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el cálculo de la multa a imponer, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.  
24.4 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlos ante la autoridad competente; no presentarlos dentro del plazo o presentarlos incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el cálculo de la multa a imponer, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.  
24.5 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlos ante la autoridad competente; no presentarlos dentro del plazo o presentarlos incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el cálculo de la multa a imponer, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.  
24.6 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlos ante la autoridad competente; no presentarlos dentro del plazo o presentarlos incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el cálculo de la multa a imponer, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.  
24.7 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlos ante la autoridad competente; no presentarlos dentro del plazo o presentarlos incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el cálculo de la multa a imponer, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.  
24.8 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlos ante la autoridad competente; no presentarlos dentro del plazo o presentarlos incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el cálculo de la multa a imponer, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.  
24.9 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlos ante la autoridad competente; no presentarlos dentro del plazo o presentarlos incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el cálculo de la multa a imponer, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.  
24.10 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlos ante la autoridad competente; no presentarlos dentro del plazo o presentarlos incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el cálculo de la multa a imponer, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.  
24.11 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlos ante la autoridad competente; no presentarlos dentro del plazo o presentarlos incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el cálculo de la multa a imponer, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.  
24.12 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlos ante la autoridad competente; no presentarlos dentro del plazo o presentarlos incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el cálculo de la multa a imponer, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.  
24.13 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlos ante la autoridad competente; no presentarlos dentro del plazo o presentarlos incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el cálculo de la multa a imponer, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.  
24.14 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlos ante la autoridad competente; no presentarlos dentro del plazo o presentarlos incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el cálculo de la multa a imponer, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.  
24.15 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlos ante la autoridad competente; no presentarlos dentro del plazo o presentarlos incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el cálculo de la multa a imponer, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.  
24.16 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlos ante la autoridad competente; no presentarlos dentro del plazo o presentarlos incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el cálculo de la multa a imponer, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.  
24.17 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlos ante la autoridad competente; no presentarlos dentro del plazo o presentarlos incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el cálculo de la multa a imponer, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.  
24.18 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlos ante la autoridad competente; no presentarlos dentro del plazo o presentarlos incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el cálculo de la multa a imponer, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.  
24.19 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlos ante la autoridad competente; no presentarlos dentro del plazo o presentarlos incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el cálculo de la multa a imponer, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.  
24.20 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlos ante la autoridad competente; no presentarlos dentro del plazo o presentarlos incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el cálculo de la multa a imponer, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.  
24.21 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlos ante la autoridad competente; no presentarlos dentro del plazo o presentarlos incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el cálculo de la multa a imponer, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.  
24.22 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlos ante la autoridad competente; no presentarlos dentro del plazo o presentarlos incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el cálculo de la multa a imponer, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.  
24.23 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlos ante la autoridad competente; no presentarlos dentro del plazo o presentarlos incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el cálculo de la multa a imponer, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.  
24.24 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlos ante la autoridad competente; no presentarlos dentro del plazo o presentarlos incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el cálculo de la multa a imponer, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.  
24.25 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlos ante la autoridad competente; no presentarlos dentro del plazo o presentarlos incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el cálculo de la multa a imponer, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.  
24.26 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlos ante la autoridad competente; no presentarlos dentro del plazo o presentarlos incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el cálculo de la multa a imponer, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.  
24.27 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlos ante la autoridad competente; no presentarlos dentro del plazo o presentarlos incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el cálculo de la multa a imponer, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, así como derechohabientes.  
24.28 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos; no presentarlos ante la autoridad competente; no presentarlos dentro del plazo o presentarlos incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el cálculo de la multa a imponer, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente. Únicamente para el cálculo de la multa a imponer, se entiende por trabajadores afectados