

MANUAL PRACTICO DEL PROCESO LABORAL

MANUAL PRACTICO DEL PROCESO LABORAL

JURISTA EDICIONES

MANUAL PRACTICO DEL PROCESO LABORAL

- Ley Procesal del Trabajo
SUMILLADO - CONCORDADO - JURISPRUDENCIA
- Ley General de Inspección del Trabajo
- Reglamento de la Ley General de
Inspección del Trabajo



JURISTA
editores

JURISTA EDITORES

MANUAL PRÁCTICO DEL PROCESO LABORAL



MANUAL PRÁCTICO DEL PROCESO LABORAL

- ♦ **Ley Procesal del Trabajo**
Concordado
Sumillado
Jurisprudencia
- ♦ **Ley General de Inspección del Trabajo**
- ♦ **Reglamento de la Ley General de
Inspección del Trabajo**
- ♦ **Modelos de Escritos**



© *Manual Práctico del Proceso Laboral*

© **JURISTA EDITORES E.I.R.L.**

Jr. Miguel Aljovín N° 201 LIMA - PERÚ

Teléf.: 427-6688 / 4281072

Fax.: 426-6303

SUCURSALES:

TRUJILLO: Jr. Bolívar 542

Teléf.: (044) 200-785

AREQUIPA: Calle Colón 127 - Cercado

Teléf.: (054) 203-794

Primera edición: Agosto 2007

1,000 ejemplares

Hecho el Depósito Legal conforme a Ley.

Derechos de Autor reservados.

Prohibida la reproducción de este libro por cualquier medio,
total o parcialmente, sin autorización expresa del autor.

Composición y Diagramación:

JURISTA EDITORES

LEY PROCESAL DEL TRABAJO

LEY N° 26636

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA;

Ha dado la ley siguiente:

LEY PROCESAL DEL TRABAJO

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1.- El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de intermediación, concentración, celeridad y veracidad.

Las audiencias y actuación de los medios probatorios se realizan ante el Juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad.

El proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El Juez podrá reducir su número sin afectar la obligatoriedad de los actos que aseguran el debido proceso.

El Juez dirige e impulsa el proceso para lograr una pronta y eficaz solución de las controversias que conoce.

CONCORDANCIAS:

- L.O.P.J.: Arts. 5º, 6º, 7º, 184º
- C.P.C.: Arts. II, V, 50º, 202º.

JURISPRUDENCIA:

1. «En el proceso laboral, cobran urgencia los principios procesales de celeridad y economía, los mismos que están complementados por los de la irrenunciabilidad de los derechos sociales y el de la tutela». EXP. N° 567-92-SL/CSJJ, HUANCAYO, 03/03/1993, Paredes Infanzón, Jelio, Jurisprudencia Laboral Peruana, Jurista Editores, Lima, 2000, p. 326.
2. «El Código Procesal Civil recoge un principio que permite al juzgador, director del proceso, rebasar los límites de la formalidad y asumir una interpretación más amplia y creadora; este principio *iura novit curia* le brinda al juez las herramientas para que en ejercicio de las funciones jurisdiccionales aplique el derecho a conciencia, sin restringirse a la invocación del derecho por las partes que en algunos casos, pueden haberla mal invocado y ello es así por cuanto la omisión o el error de una invocación del articulado pertinente o de la institución jurídica que sustenta la pretensión, las partes no pueden perjudicarse cuando al juez le corresponde la aplicación del derecho; que, en el caso de autos, la *A-quo* requirió por mandatos de fjs. 22 y 23 que el demandante cumpla con indicar los montos de cada extremo demandado, que presente el pliego abierto para la actuación de la prueba pericial ofrecida, que señala claramente el petitorio, esto es, si la obligación a ser satisfecha por las emplezadas es solidaria o mancomunada y por último que adjunte la copia de su liquidación por tiempo de servicios; que, por escritos de fjs. 25, 26 y 28, el demandante cumple con lo solicitado por la jueza expresando entre otras cosas que la liquidación de fojas 5 constituya parte integrante de su demanda; que siendo esto así, se ha dado cabal cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 15 y 16 de la Ley 26636; que, la apreciación de carácter legal que se efectúa sobre obligaciones solidarias o mancomunadas en la resolución materia de la alzada son prematuras ya que corresponde ser calificadas por la Jueza al momento de resolver la litis en aplicación del principio *iura novit*

Curia; que el proceso laboral se distingue precisamente del proceso civil por su orientación tuitiva antes que por formalismos que bien pueden ser superados el Juez (sic) en mérito a los principios que inspiran a la Ley Procesal de Trabajo.» RSL, Exp. 4404-97-A, 19/08/97. V. P. De la Rosa Bedriñana.

3. «En el proceso laboral no procede la declaración de abandono, por lo que no se aplican supletoriamente las normas del Código Procesal Civil que regulan este instituto, Los Jueces que administran justicia laboral tienen la responsabilidad de cumplir eficazmente con la obligación que les impone el artículo 1º del Título Preliminar de la Ley Procesal de Trabajo sobre la dirección e impulso del proceso a fin de obtener la resolución de las causas en el menor tiempo posible». Acuerdo Nº 02-99, 1999, Guía Rápida de Jurisprudencia Vinculante y Acuerdo de Plenos Jurisprudenciales, Gaceta Jurídica, Lima, 2002, p. 276.
4. «El principio de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En tal sentido, del contenido de los contratos referidos se advierte que existía una relación laboral entre el demandante y la demandada de las características señaladas en el fundamento precedente; por tanto, las labores que realizaba eran de naturaleza permanente y no eventual, como lo manifiesta la demandada.» EXP. Nº 1944-2002-AA/TC. 28/01/2003. FJ 3.
5. «El principio de la primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico impuesto por la naturaleza tuitiva de la Constitución señalando su contenido que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, de darse preferencia a lo primero, es decir a los que ocurre en el terreno de los hechos.» EXP. Nº 4814-2005-PA/TC. 31/01/2006. FJ.4.
6. «Con la constancia, respectiva y el contrato de locación de servicios y sus adendas, (...) se demuestra que el actor, desde que ingresó en la empresa demandada, siempre realizó las mismas labores, en forma subordinada, ya que la emplazada, mediante el Memorándum (...), le llamó severamente la atención por no haber participado en el Programa de Fugas.
(...)

En tal sentido, un contrato civil suscrito sobre la base de estos supuestos se debe considerar un contrato de trabajo de duración indeterminada, y cualquier decisión del empleador de dar por concluida la relación laboral solo podría sustentarse en una causa justa, establecida por la ley y debidamente comprobada; de lo contrario, se configuraría un despido arbitrario.» EXP. N.º 04699-2005-PA/TC. 31/01/2006. FJ 5, 6.

Artículo II.- El Juez, en caso de duda insalvable sobre los diversos sentidos de una norma o cuando existan varias

normas aplicables a un caso concreto, deberá interpretar o aplicar la norma que favorezca al trabajador.

CONCORDANCIAS:

- C.: Arts. 26º inc. 3), 139º inc. 8).
- L.O.P.J.: Art. 184º incs. 2); 3).
- C.P.C.: Art. III.
- C.C.: Art. VII.

JURISPRUDENCIA:

1. «El principio *in dubio pro reo operario* es aplicable para dilucidar los vacíos o dudas que se tengan sobre el sentido de la ley y no de la realidad». EXP. Nº 274-93-BS. Lima, 10/08/1993, Manual de Derecho Individual del Trabajo de Asesoría Laboral, Estudio Caballero Bustamante, Lima, 2003, p. A- 302.
2. «El principio *in dubio pro reo operario* no se aplica si del texto mismo de la norma no se desprende duda alguna». EXP. Nº 1320-98-IND(S), Lima, 25/08/1998, Jurisprudencia en Materia Laboral, Consejo de Coordinación Judicial, 2000, p. 116-118.
3. «El principio *in dubio pro operario* será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. Ergo, nace de un conflicto de interpretación, mas no de integración normativa. La noción de «norma» abarca a la misma Constitución, los tratados, leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etc. (...)

El Tribunal Constitucional considera que la aplicación del referido principio está sujeta las cuatro consideraciones siguientes: a) Existencia de una norma jurídica que, como consecuencia del proceso de interpretación, ofrece varios sentidos. b) Imposibilidad lógico-axiológica de dirimir esta duda mediante la utilización de cualquier método de interpretación admitido como válido por el ordenamiento nacional. c) Obligación de adoptar como sentido normativo a aquél que ofrece mayores beneficios al trabajador. d) Imposibilidad del operador de integrar la norma, ya que el principio no se refiere a suplir la voluntad de éste, sino a adjudicarle el sentido más favorable al trabajador.»

Exp. Nº 008-2005-PI/TC. 12/08/05. FJ. 21.

Artículo III.- El Juez debe velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.

CONCORDANCIAS:

- C.: Arts. 2º, 3º, 22º - 29º, 138º, 139º, 141º.
- L.O.P.J.: Art. 7º, 184º.
- C.P.C.: Art. I.

JURISPRUDENCIA:

1. «La transacción debe ser apreciada atendiendo al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales que obligan al Juez a velar por ellos». EXP. Nº 2000-2957, Arequipa, 24/09/2001, Sala Laboral de Arequipa, Luque Mogrovejo, Héctor, Jurisprudencia Laboral, p. 446-447.
2. «Mediante esta Acción de Amparo se ha reconocido que la remuneración tiene carácter irrenunciable e intangible. Incluso cuando la Administración Pública haya incurrido en error al otorgar un beneficio pecuniario, sólo podrá suspender tal pago cuando exista una orden judicial o cuando el trabajador haya aceptado tal descuento». EXP. Nº 606-2002-AA/TC, Lima, 23/05/2002. Revista Asesoría Laboral Nº 158, Año 14, Lima febrero 2004, p. 35-36.
3. «Las pensiones de carácter alimentario, que sustituyen al salario, son irrenunciables, conforme a lo que establecía el artículo 57º de la Constitución Política de 1979, y lo reitera el artículo 26º inciso 2), de la Carta de 1993.» EXP. Nº 1082-2001-AA/TC. 12/08/2002.
4. «El criterio del Tribunal está orientado a la protección de los derechos del trabajador en tanto éstos se sustentan en la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad, que constituyen los pilares básicos sobre los cuales se estructura la sociedad y el Estado. En tal perspectiva, en la STC Nº 2906-2002-AA/TC se ha concluido que «La Constitución protege, pues, al trabajador, aún respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, evitando que, por desconocimiento o ignorancia –y sobre todo, en los casos de amenaza, coacción o violencia– se perjudique». EXP. Nº 3156-2004-AA/TC. 20/01/2005. FJ 3.
5. «La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral. Es conveniente consignar que una norma jurídica puede contener dentro de su texto, partes taxativas y dispositivas.» Exp. Nº 008-2005-PI/TC. 12/08/05. FJ. 24.

**SECCION PRIMERA
JURISDICCION Y COMPETENCIA**

**TÍTULO I
JURISDICCION**

Art. 1º.- Potestad jurisdiccional
La potestad jurisdiccional del Estado en materia laboral se ejerce por los órganos judiciales que contempla la Ley Orgánica del Poder Judicial.

CONCORDANCIAS:

- > C.: Arts. 138º, 139º incs. 1) 2), 143º, 232º.
- > C.P.C.: Arts. 1º, 2º.

- > L.O.P.J.: Arts. 1º, 26º, 27º, 35º, inc. 4), 42º, 46º inc. 3), 51º, 54º, 57º.
- > C. P. P.: Art. 13º.

**TÍTULO II
COMPETENCIA**
**CAPÍTULO I
Disposiciones generales**

Art. 2º.- Formas de determinación de la competencia

La competencia se determina por razón de territorio, materia, función y cuantía.

CONCORDANCIAS:

- > C.: Arts. 139º, 143º.
- > L.O.P.J.: Arts. 5º, 16º.
- > C.P.C.: Arts. 5º- 10º, 14º- 21º, 22º- 46º.

JURISPRUDENCIA:

1. «Que, versando la acción sobre un aspecto litigioso, en el cual se trata de discernir sobre la validez de las resoluciones que causan estado en materia laboral, emitidas por la autoridad competente en un procedimiento administrativo regular, ello debe dilucidarse en sede judicial a través de la acción contencioso administrativa, conforme a lo previsto en el artículo 148º de la Carta Política del Estado de 1993, donde se determine la legalidad o ilegalidad de los actos administrativos cuestionados.» EXP. Nº 288-96-AA/TC. 23/09/97.
2. «La vía idónea para dilucidar los asuntos pensionarios que no versen sobre el contenido directamente protegido por el derecho fundamental a la pensión, es el proceso contencioso administrativo. En efecto, en tanto que es la Administración Pública la encargada de efectuar el otorgamiento de las pensiones específicas una vez cumplidos los requisitos previstos en la ley, es el proceso contencioso administrativo la vía orientada a solicitar la nulidad de los actos administrativos que se consideren contrarios a los derechos subjetivos que a pesar de encontrarse relacionados con materia previsional, sin embargo, no derivan directamente del contenido constitucionalmente protegido por el derecho fundamental a la pensión. Así lo estipula el artículo 1 de la Ley Nº 27584.» EXP. Nº 1417-2005-AA/TC. 08/07/05. FJ. 51.

Art. 3º.- Competencia por razón de territorio
Por razón del territorio y a elección del demandante, es Juez competente el del lugar donde se encuentra:

1. El centro de trabajo en el que se haya desarrollado la relación laboral.

2. El domicilio principal del empleador.

CONCORDANCIAS:

- > C. C.: Arts. 33º, 34º.
- > C.P.C.: Arts. 5º, 8º, 9º, 10º, 14º, 15º, 24º, 25º.

JURISPRUDENCIA:

1. «La competencia territorial de los jueces contenida en el artículo 4º del D. S. 03-80-TR, da prevalencia a la vinculación que haya tenido el trabajador con su centro de trabajo, de tal modo que evita que aquél tenga que desplazarse a otra sede judicial cuando el centro de trabajo haya sido cerrado o liquidado, persiguiendo el nuevo domicilio del empleador; que el carácter tutelar de este ordenamiento permite que se radique jurisdicción en el lugar donde se haya encontrado el centro de trabajo, siempre que se notifique al empleador en el domicilio que corresponda, obligando a éste a nombrar apoderado que lo represente en el lugar donde se sigue el proceso.» RSL, Exp. 4826-95(A), feb. 05/96. V. P. Barreda.
2. «Los procesos que se tramitan bajo la Ley Nº 26636 facultan al trabajador a optar por demandar a su empleador en el lugar donde hubieran prestado el servicio o en el domicilio principal del empleador, obligando a este a nombrar apoderado en el lugar en que sea emplazado para lo que lo represente.» EXP. Nº 431- 97-I (A), Lima, 08/04/1997, Segunda Sala Laboral, Legislación y Jurisprudencia Laboral, Vol. 2, Editorial Normas Legales, 2000, p. 1344.

Art. 4º.- Competencia por razón de la materia¹

La Competencia por razón de la materia se regula por la naturaleza de la pretensión y en especial de las siguientes normas:

1. Las Salas Laborales de la Corte Superior conocen de las pretensiones en materia de:
 - a. Acción popular en materia laboral.
 - b. Impugnación de laudos arbitrales emanados de una negociación colectiva.
 - c. Acción contencioso administrativa en materia laboral y seguridad social.
 - d. Conflictos de competencia promovidos entre juzgados de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial.

- e. Conflictos de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas en los casos previstos por la Ley.
 - f. Las quejas de derecho por denegatoria de recurso de apelación.
 - g. La homologación de conciliaciones privadas.
 - h. Las demás que señala la Ley.
2. Los Juzgados de Trabajo conocen de las pretensiones individuales o colectivas por conflictos jurídicos sobre:
- a. Impugnación del despido.
 - b. Cese de actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia².
 - c. Incumplimiento de disposiciones y normas laborales cualquiera fuera su naturaleza.
 - d. Pago de remuneraciones y beneficios económicos, siempre que excedan de 10 (diez) URP.
 - e. Ejecución de resoluciones administrativas, sentencias emitidas por las Salas Laborales, laudos arbitrales firmes que ponen fin a conflictos jurídicos o títulos de otra índole que la Ley señale.
 - f. Actuación de prueba anticipada sobre derechos de carácter laboral.
 - g. Impugnación de actas de conciliación celebradas ante las autoridades administrativas de trabajo, reglamentos internos de trabajo, estatutos sindicales.
 - h. Entrega, cancelación o redención de certificados, pólizas, acciones y demás documentos que contengan derechos o beneficios laborales.
 - i. Conflictos intra e intersindicales.

1. Artículo modificado por el artículo 2º de la Ley Nº 27242, publicada el 24/12/99.
 2. Inciso modificado por la 5ta. Disp. Final de la Ley Nº 27942, publicada el 27/02/2003.

- j. **Indemnización por daños y perjuicios derivados de la comisión de falta grave que cause perjuicio económico al empleador, incumplimiento del contrato y normas laborales cualquiera fuera su naturaleza por parte de los trabajadores.**
- k. **Los demás que no sean de competencia de los juzgados de paz letrados y los que la Ley señale³.**
3. **Los Juzgados de Paz Letrados conocen las pretensiones individuales sobre:**
- a. **Pago de remuneraciones, compensaciones y derechos similares que sean de obligación del empleador y tengan expresión monetaria líquida hasta un máximo de 10 (diez) URP.**
- b. **Impugnación de las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador durante la vigencia de la relación laboral.**
- c. **Reconocimiento de los derechos comprendidos en el régimen de trabajo del hogar, cualquiera que fuere su cuantía.**
- d. **Materia relativa al Sistema Privado de Pensiones, incluida la cobranza de aportes previsionales retenidos por el empleador.**
- e. **Las demás que la Ley señale.**

CONCORDANCIAS:

- C.: Arts. 10º, 11º, 23º, 24º, 27º, 138º, 139º, 200º inc. 5).
- C. P.C.: Arts. 33º, 284º, 285º, 286º, 323º, 324º, 325º, 326º, 401º, 402º, 403º.
- C. P.: Art. 168.
- L.O.P.J.: Arts. 42º, 51º y 57º.
- D. S. Nº 054-97-EF T.U.O. Ley Sistema Privado de Administración de Fondo de Pensiones y su modificación Ley Nº 28470: Arts. 37º y 38º.
- D.S. Nº 03-97-TR: Arts. 29º- 32º.
- D. Leg. Nº 688 – Ley de Consolidación de Beneficios Sociales: Art. 17º.

JURISPRUDENCIA:

1. «Tratándose de daños derivados de enfermedad profesional, las normas pertinentes son las derivadas del incumplimiento de contrato del trabajo, que el Juez debe aplicar conforme al artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil». EXP. Nº 600-96-CTS, RSL del 23/01/1997, Octava Sala Civil de Lima, Manual de Jurisprudencia Laboral, Boletín Nº 38, H & M Ediciones y Servicios S.A., 1997, p.3.
2. «Resulta fundada la excepción de incompetencia propuesta toda vez que la indemnización por accidente de trabajo demandada no se encuentra dentro del ámbito de la competencia de los juzgados de trabajo». EXP. Nº 5105-97-CTS, RSL del 17/09/199, Tercera Sala Laboral Permanente de Lima, Manual de Jurisprudencia Laboral, Boletín Nº 38, H & M Ediciones y Servicios S.A., 1997, p. 7.
3. «La Convención de Viena hace distinción entre servidores nacionales y no nacionales, atribuyendo a los primeros las disposiciones de seguridad social del estado receptor y disponiendo que sin perjuicio de los privilegios e inmunidades se respeten las leyes y reglamentos de dicho Estado, entre las que se encuentran las normas laborales, lo que puede significar sometimiento a la jurisdicción local, por haberse originado la controversia en la aplicación de leyes nacionales; y por tratarse de una relación contractual de carácter privado, la naturaleza del acto jurídico es de *jure gestionis* y no de *jure imperio*, que es el que se encuentra protegido por la inmunidad, siendo además aplicable el Código Bustamante de 1928, cuyo artículo 335 autoriza la competencia de los tribunales locales, si el estado extranjero actúa o contrata como persona privada, debiendo efectuarse la notificación por la vía diplomática». EXP. Nº 3194-95-BS, RSL del 29/09/1995. Segunda Sala Laboral de Lima, Manual de Jurisprudencia Laboral, Boletín Nº 35, H & M Ediciones y Servicios S.A., 1997, p.6.
4. «El Juez laboral no es competente para resolver las acciones por indemnización en casos de discriminación en el acceso al empleo». EXP. Nº 3428-97, Lima, 26/05/1997, Jurisprudencia en Materia Laboral. Consejo de Coordinación Judicial, 2000, p. 171-172.
5. «A pesar de no existir norma expresa que lo reconozca, debe interpretarse que los Juzgados de Trabajo son competentes para conocer los litigios sobre nulidad de actos jurídicos en materia laboral». EXP. 2229-97-NP(A), Lima 05/06/1997, Legislación y Jurisprudencia Laboral, Normas Legales, 2000, Vol. 2, p. 1345-1346.
6. «El artículo 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial ha sido sustituido por el artículo 4º de la Ley 26636; que la competencia de los juzgados de trabajo por razón de la materia se circunscribe a lo dispuesto en el artículo 4º

3. El artículo 2º de la Ley Nº 27021, publicada el 23/12/98, establece que los Juzgados de Trabajo son competentes para tramitar las demandas sobre nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral a que se refiere el Artículo 178º del Código Procesal Civil, en vía de proceso ordinario laboral.

- de la referida ley, en cuyo numeral 2 inciso j) se refiere a la indemnización por daños y perjuicios derivados de la comisión de falta grave, que cause perjuicio económico al empleador, al incumplimiento del contrato y normas laborales cualquiera que fuera su naturaleza por parte de los trabajadores (sic); en consecuencia los juzgados de trabajo no son competentes para el conocimiento de las indemnizaciones por daños y perjuicios que pudieran cometer los empleadores en perjuicio de sus trabajadores.» (RSL, Exp. 4266-97-I(A), 07/08/97. V. P. Torres Gamarra.
7. «Los Juzgados y Salas Laborales son competentes para conocer los reclamos de beneficios sociales de los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo». EXP. N° 2622-96-BS-S, Lima, 31/05/1998, Legislación y Jurisprudencia Laboral, Normas Legales, 2000, Vol. 2, p. 1345-1346.
 8. «Los trabajadores obreros en construcción civil que laboren para la administración pública, podrán solicitar sus derechos laborales directamente a los Juzgados de Trabajo, sin necesidad de efectuar un reclamo administrativo previo». CAS. N° 1615-98-LAMBAYEQUE, Lima, 06/11/1999, Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema. Luque Mogrovejo, Héctor, Jurisprudencia Laboral, p. 93-95.
 9. «Que la controversia se circunscribe en determinar si las labores que ha prestado el recurrente las ha realizado como trabajador del hogar, o como trabajador común bajo régimen laboral de la actividad privada; al respecto, el servidor del hogar o doméstico se distingue del trabajador común en razón a la labores que le son propias, así como a la naturaleza de su empleador, es así como el D.S. 23 DT del 30 de abril de 1957 define en su artículo 1 como labores de hogar las de aseo, cocina, asistencia y deas propias de la conservación de una residencia y del desenvolvimiento de la vida del hogar que no imparten lucro o negocio para el patrón o su familia». EXP. N° 98-173- LA LIBERTAD, Trujillo, 26/03/1999, Legislación y Jurisprudencia Laboral, Normas Legales, 2000, Volumen 2, p. 1312-1313.
 10. «Es competencia de los jueces de trabajo conocer y resolver las demandas de indemnización por daños y perjuicios originadas por el incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo». Pleno Jurisdiccional Laboral 2000, Tema N° 05, Guía Rápida de Jurisprudencias Vinculantes y Acuerdos de Plenos Jurisdiccionales, Gaceta Jurídica, 2002, p. 279.
 11. «La reclamación de beneficios sociales de un trabajador sujeto al régimen publico debe interponerse ante la vía administrativa, y luego, de ser el caso, impugnar judicialmente la decisión administrativa». CAS. N° 962-2001-APURIMAC, Lima 26/09/2001, Jurisprudencia Laboral, Normas Legales, 2003, Tomo 2, p. 367-369.
 12. «La competencia por razón de la material se determina por la naturaleza de la pretensión procesal y por las disposiciones legales que la regulan, esto es, por los preceptos legales que deben utilizarse para dirimir la controversia.

- Por tanto, estando que las pretensiones procesales propuestas se refieren a remuneraciones adicionales fijadas a favor de los trabajadores integrantes del gremio demandado y a la posible unificación de los pactos suscritos; para su dilucidación inequívocamente tiene que aplicarse normas de derecho laboral, cuya aplicación es de competencia del fuero laboral». CAS. N° 3087-2000-Lima, 17/09/2001, Jurisprudencia Laboral, Normas Legales, 2002, Tomo 1, p. 327-329.
13. «La responsabilidad extracontractual no es competencia de los Juzgados de Trabajo, en aplicación del artículo 4° de la Ley Procesal del Trabajo N° 2663». EXP. N° 227-99-IDA (A), Lima, 19/05/1999, Jurisprudencia Laboral, Normas Legales, 2002, Tomo 1, p. 333-335.
 14. «Conforme aparece en el peticionario de la demanda, el objeto del presente proceso constitucional se dirige a que se determine la competencia y atribución de la autoridad llamada por ley para conocer y resolver asuntos relacionados con los conflictos laborales de los trabajadores a partir de febrero de 1992 y/o las denuncias por incumplimiento o violación de disposiciones legales o convencionales de trabajo cuando el vínculo laboral está vigente, por considerar que tanto el Poder Judicial como el Ministerio de Trabajo se muestran renuentes a asumir sus competencias, perjudicando con su comportamiento omisivo a la entidad recurrente y a sus integrantes en su condición de particulares.». EXP. N° 002-2001-CC/TC. 24/10/2002. FJ 1.
 15. «Teniendo en cuenta la naturaleza del proceso constitucional de amparo, está no resulta la vía idónea para ventilar la pretensión del demandante referida al pago de indemnización.». EXP. N° 81-2001-AA/TC. 13/05/2002. FJ. 4.
 16. «Que, en el presente caso, el demandante sostiene que se están vulnerando sus derechos constitucionales al debido proceso y a la tutela jurisdiccional «efectiva» por el hecho de que el Juzgado Laboral considera que no es competente para dilucidar la pretensión de indemnización por incumplimiento de obligaciones derivadas del contrato de trabajo del actor, la misma que, a su criterio, es competencia de una Juzgado Civil. En consecuencia, la discusión acerca de la competencia del juzgado que debe sustanciar el litigio es una cuestión que, al involucrar aspectos legales, deberá ser resuelta en la vía judicial ordinaria, no apreciándose la vulneración de los derechos constitucionales alegados por el demandante.». EXP. N° 0333-2005-PA/TC. 05/12/05. FJ. 5.
 17. «Aquellos casos que se deriven de la competencia por razón de materia de los jueces de trabajo, los actos de hostilidad y aquellos derivados del cuestionamiento y calificación del despido fundado en causa justa que se refieran a hechos controvertidos, mencionados en los puntos precedentes, no serán tramitados en el proceso de amparo, sino en el proceso laboral de la jurisdicción laboral ordinaria, a cuyos jueces corresponde, en primer lugar, la defensa de los derechos y libertades constitucionales y de orden legal que se vulneren con ocasión de los conflictos jurídicos de carácter individual en el ámbito laboral privado. Sólo en defecto de tal posibilidad o

atendiendo a la urgencia o a la demostración objetiva y fehaciente por parte del demandante de que la vía laboral ordinaria no es la idónea, corresponderá admitir el amparo.

Vía procedimental igualmente satisfactoria para la protección del derecho al trabajo y derechos conexos en el régimen laboral público.» EXP. 0206-2005-PA/TC. 20/11/2005. FJ 20.

18. «Aquellos casos que se deriven de la competencia por razón de materia de los jueces de trabajo, los actos de hostilidad y aquellos derivados del cuestionamiento y calificación del despido fundado en causa justa que se refieran a hechos controvertidos, mencionados en los puntos precedentes, no serán tramitados en el proceso de amparo, sino en el proceso laboral de la jurisdicción laboral ordinaria, a cuyos jueces corresponde, en primer lugar, la defensa de los derechos y libertades constitucionales y de orden legal que se vulneren con ocasión de los conflictos jurídicos de carácter individual en el ámbito laboral privado. Sólo en defecto de tal posibilidad o atendiendo a la urgencia o a la demostración objetiva y fehaciente por parte del demandante de que la vía laboral ordinaria no es la idónea, corresponderá admitir el amparo.» EXP. N° 206-2005-PA/TC. 28/11/2005. FJ 20.

JURISPRUDENCIA VINCULANTE:

1. «El Tribunal Constitucional estima que esta nueva situación modifica sustancialmente su competencia para conocer de controversias derivadas de materia laboral individual, sean privadas o públicas. Sin embargo, los criterios jurisprudenciales establecidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, Exp. N° 976-2004-AA/TC, para los casos de despidos incausados (en los cuales no exista imputación de causa alguna), fraudulentos y nulos, se mantendrán en esencia. En efecto, si tal como hemos señalado, el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador, entonces, en caso de que en la vía judicial ordinaria no sea posible obtener la reposición o la restitución del derecho vulnerado, el amparo será la vía idónea para obtener la protección adecuada de los trabajadores del régimen laboral privado, incluida la reposición cuando el despido se funde en los supuestos mencionados.
2. El Tribunal Constitucional estima que, de no hacerse así, el proceso de amparo terminará sustituyendo a los procesos judiciales ordinarios como el laboral y el contencioso administrativo, con su consiguiente ineficacia, desnaturalizando así su esencia, caracterizada por su carácter urgente, extraordinario, residual y sumario.» EXP. N° 206-2005-PA/TC. 28/11/2005. FJ 7, 25.

Art. 5°.- Competencia por razón de función
Son competentes para conocer por razón de la función:

1. **La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema:**
 - a. Del recurso de casación en materia laboral.
 - b. Del recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las Salas Laborales en primera instancia.
 - c. De los conflictos de competencia entre juzgados laborales de distinto distrito judicial.
2. **Las Salas Laborales o mixtas de las Cortes Superiores, del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los Juzgados de Trabajo.**
3. **Los Juzgados Especializados de Trabajo, del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral.**

CONCORDANCIA:

- C.: Art. 141°.
- C. P.C.: Arts. 364°-397°.
- L.O.P.J.: Arts. 11°, 31°, 32°, 35° inc. 2), 3) y 4), 42° inc. h), 51° inc. I).

JURISPRUDENCIA:

1. «Que de conformidad con el artículo 370° in fine del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, - que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, cuando la apelación es de un auto, la competencia del superior sólo alcanza a éste y a su tramitación, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia». Actualidad Laboral, Agosto 2003. P. 92. En Ley Procesal del Trabajo, Fernando Elias Mantero. UPSM. Set. 2005. P. 126.

Art. 6°.- Competencia por razón de la cuantía

La competencia por razón de cuantía se determina con sujeción a las siguientes reglas:

1. El valor económico de la pretensión es el que resulta de la suma de todos los extremos que contenga la

demanda, en la forma en que hayan sido liquidados por el demandante.

2. El valor comprende sólo la deuda principal de cada extremo, no así los intereses, costas, costos ni conceptos que se devenguen en el futuro.

CONCORDANCIA:

➤ C.P.C.: Arts. 10º, 11º, 13º, 32º, 35º, 165º, 167º, 297º, 426º, 488º, 547º, 766º, 803º.

JURISPRUDENCIA:

1. «De conformidad con el inciso a) del artículo 6º de la Ley N° 26636 Ley Procesal de Trabajo, la competencia por razón de la cuantía, se determina de acuerdo al valor que comprende 'sólo la deuda principal de cada extremo, no así los intereses, costas, costos ni conceptos que se designen en el futuro'; Segundo: Que, de acuerdo al anexo acompañado al escrito de fecha 20 de febrero de 1997 de fojas 23 a 26 la compensación por tiempo de servicios reclamados asciende a l/. 178.500,91 y por concepto de vacaciones l/. 7.274,21, de modo que sumados ascienden al monto que inicialmente señaló como deuda principal el accionante y al haberlo actualizado no se ajusta al monto establecido por ley para asumir competencia; por estas razones y estando a las facultades precisadas en la resolución apelada en los artículos 7º y 18 de la citada Ley; por estas razones Confirmaron la Resolución N° 8 de fecha 21 de noviembre de 1997 de fojas 63 que declara Improcedente la demanda y Ordena el archivamiento de la materia.» (RSL, Exp. 7193-97-BS(A), 26/01/98. V. P. Barreda Mazuelos.

CAPITULO II
Cuestionamiento de la
Competencia

Art. 7º.- Cuestionamiento de la competencia

La incompetencia por razón de materia, función o cuantía puede declararse de oficio. También puede deducirse como excepción por la parte demandada en la oportunidad debida.

CONCORDANCIA:

➤ C.P.C.: Arts. 35º - 45º, 309º.

SECCION SEGUNDA
COMPARECENCIA AL PROCESO
Y ACUMULACION

TÍTULO I

CAPITULO I

Comparecencia al proceso

Art. 8º.- Capacidad para ser parte material de un proceso

Tiene capacidad para ser parte material en un proceso toda persona natural o jurídica, órgano o institución, sociedad conyugal, sucesión indivisa y otras formas de patrimonio autónomo, y en general toda persona que tenga o haya tenido la condición de trabajador o empleador.

CONCORDANCIA:

➤ C.: Arts. 30º, 31º, 33º.
 ➤ C.C.: Art. 292º.
 ➤ C.P.C.: Arts. 57º, 58º, 61º, 63º- 67º, 70º, 326º, 446º inc. 2).
 ➤ L.O.P.J.: Art. 7º.

JURISPRUDENCIA:

1. «Que el Estado tiene una doble personalidad jurídica, una cuando ejerce el *ius imperium* y actúa como persona de derecho publico y otra cuando contrata o administra sus bienes patrimoniales privados, en cuyo actúa como persona de derecho privado. El Estado y sus dependencias o las empresas publicas y privadas con participación económica determinante de aquel, intervienen en un proceso civil, cualquiera sea la calificación o ubicación procesal que se les asigne, se someterán al Poder Judicial sin mas privilegios que los expresamente señalados en el Código». Registro N° 614-01-SSL-A, Arequipa, 11/12/2001, Sala Laboral de Arequipa. Luque Mogrovego, Héctor, Jurisprudencia Laboral, p. 472-474.
2. «Esta acreditada la sucesión empresarial, dado que los mismos accionistas que controlaban la empresa donde inicialmente laboraron, han constituido la nueva empresa donde últimamente laboraba y es así que por su condición de socio mayoritario es evidente que debía conocer la situación laboral del demandante por lo que se puede concluir que la empresa Pana Foto S.A. se subrogó a la empresa Revelados S.A., pasando a realizar sus mismas actividades con el mismo personal, razón por la cual correspondía asumir también la obligación de reconocer y respetar los derechos de los trabajadores de su antecesora, respondiendo por sus beneficios sociales». EXP. N° 4860-2002-IND, Lima, 13 de mayo del 2002, Jurisprudencia Laboral, Normas Legales, 2003, Tomo 2, p. 261-262.

3. «Si bien la ley general del sistema concursal establece, en su artículo 83º, que es una atribución del liquidador actuar en resguardo de los intereses de la masa o del deudor, con plena representación de éste y de los acreedores. Sin embargo, esta norma no puede excluir a los titulares de derechos de crédito de origen laboral, protegidos por el artículo 24º de la Constitución del Estado.»
EXP. Nº 446-2004-AA/TC. 12/11/2004. FJ 3, 4.

Art. 9º.- Capacidad de las organizaciones sindicales

Las organizaciones sindicales y asociativas constituidas y reconocidas de acuerdo a ley, tienen legitimación para la defensa de los derechos colectivos que les son propios.

CONCORDANCIA:

- > C.: Arts. 2º inc. 13), 23º, 28º inc. 1), 139º.
- > C.P.C.: Art. 64º.
- > L.O.P.J.: Art. 7º.
- > D. Ley Nº 25593 – Ley de Relaciones Colectivas: Art. 8º incs. a), c).

JURISPRUDENCIA:

1. «La organización sindical tiene representatividad para reclamar de un acto del empleador que afecte a una pluralidad de trabajadores». EXP. Nº 5167-96-H(S), Lima, 24 de marzo de 1997, Legislación y Jurisprudencia Laboral, Normas Legales, 2000, Volumen 2, p. 1308-1309.
2. «Conforme al Convenio Nº 87 de la OIT y a la Ley de Relaciones Colectivas Nº 25593, la organización sindical tiene la representación del colectivo laboral en conflictos colectivos de naturaleza económica o de intereses, o de índole jurídica o de aplicación, estos últimos referentes a discutir la aplicación de una norma laboral de origen legal o convencional».
EXP. Nº 6509-97-CTS, RSL del 28/11/1997, Tercera Sala Laboral de Lima, Manual de Jurisprudencia Laboral H & M Ediciones y Servicios S.A. Nº 39, 1997, p. 7.
3. «La suma de conflictos de naturaleza individual no configura un conflicto de naturaleza colectiva».
EXP. Nº 98-041-070701 L04-A, Callao, 17/08/1998, Jurisprudencia en Materia Laboral, Consejo de Coordinación Judicial, 2000, p. 105-106.
4. «Los conflictos colectivos son aquellos en los que se perjudica de manera uniforme a toda la colectividad de trabajadores que representa el sindicato como el incumplimiento de disposiciones legales y convencionales, para lo cual el sindicato tiene plena capacidad de representación procesal de sus miembros.»
EXP. Nº 4169-98-JDL-A, Lima, 2 de diciembre de 1998, Jurisprudencia en Materia Laboral, Consejo de Coordinación Judicial, 2000, p. 99-102.
5. «Las organizaciones sindicales tiene la representación de los trabajadores en conflictos de naturaleza colectiva; pudiendo representar a éstos en conflictos de naturaleza individual siempre que exista otorgamiento de

poder conforme a lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 10º de la Ley Procesal del Trabajo, Nº 26636. Las organizaciones sindicales acreditan su representación con la copia del acta de designación en los conflictos de naturaleza colectiva y con el poder correspondiente en los conflictos de naturaleza individual».

Pleno Jurisdiccional Laboral 1998, Acuerdo Nº 04, Guía Rápida de Jurisprudencias Vinculantes y Acuerdos de Plenos Jurisdiccionales, Gaceta Jurídica, 2002, p. 275.

6. «El Tribunal Constitucional considera que los sindicatos de trabajadores no son entidades cuya creación obedezca a la satisfacción de intereses ajenos a quienes lo conforman, sino, contrariamente, su objetivo primordial lo constituye la defensa de los derechos e intereses de sus miembros. En ese sentido, en el plano de la justicia constitucional, el Tribunal estima que no es preciso que éstos cuenten con poder de representación legal para que puedan plantear reclamaciones o iniciar acciones judiciales a favor de todos los afiliados o un grupo determinado de ellos. Y es que una comprensión de la función y el significado de los sindicatos en el sentido esbozado por la recurrida, supondría dejar virtualmente desarticulada la razón de ser de estos entes y, con ello, el contenido constitucionalmente protegido de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28º de la Constitución.»
EXP. Nº 632-2001-AA/TC. 05/08/2002. FJ 8.

7. «Los sindicatos no se sustituyen a la voluntad de los trabajadores cuando intervienen en la defensa de los intereses del propio sindicato y de sus afiliados, por ello no se requiere que éstos cuenten con poder de representación legal para que pudieran plantear reclamaciones o iniciar acciones judiciales a favor de todos sus afiliados o de un grupo determinado de ellos.»
EXP. Nº 3039-2003-AA/TC/FJ 1. En Jurisprudencia y doctrina Constitucional Laboral, Palestra Editores, 2006. P. 190.

Art. 10º.- Competencia

Las partes deben comparecer por sí mismas. Pueden conferir su representación a persona civilmente capaz, mediante poder extendido con las formalidades que la ley permite.

Los trabajadores menores de edad podrán comparecer por sí mismos conforme a las disposiciones vigentes sobre la materia, debiendo ser asistidos por la defensa gratuita que se les provea conforme a Ley, en caso de carecer de ella.

Los trabajadores pueden conferir su representación en los conflictos jurídicos individuales a las organizaciones sindicales de las que son miembros.

La comparecencia de las organizaciones sindicales se efectivizará a través de sus representantes legales quienes deberán acreditar su condición con la copia del acta de designación correspondiente.

CONCORDANCIA:

- C.: Art. 23º.
- C.P.C.: Arts. 51º, 58º, 63º- 68º, 70º, 72º, 74º, 75º, 80º, 81º, 194º, 203º, 205º, 424º.
- L.O.P.J.: Arts. 7º, 284º- 304º.
- D. Ley Nº 25593: Arts. 9º, 23º.
- C. N. A.: Art. 65º, 66º, 1701º- 172º.

JURISPRUDENCIA:

1. «Se ha interpretado erróneamente el inciso c) del artículo ocho de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Ley número veinticinco mil quinientos noventa y tres, al considerar que el reclamo sobre un beneficio social que afecta a la totalidad de trabajadores de la empresa tenga naturaleza individual y deba ejercitarse la acción en forma personal, cuando por la fuente de origen del derecho este reclamo es colectivo». CAS. Nº 1315- 97, Lima, 02/07/1999, Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, Arévalo Vela, Javier, Jurisprudencia Laboral Seleccionada, Editorial Cuzco, 2002, p. 469.
2. «La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo exige la autorización expresa de los miembros de la organización sindical para ser representados por esta en conflictos de naturaleza individual». EXP. Nº 2391-97-ID-A, Lima, 01/01/1997, Jurisprudencia en Materia Laboral, Consejo de Coordinación Judicial, 2000, p. 132-133.

Art. 11º.- Patrocinio por abogado

Es obligatorio el patrocinio por abogado, salvo exoneración expresa que conceda la Ley.

CONCORDANCIA:

- C.: Art. 20º.
- C.P.C.: Arts. 109º, 132º, 424º inc. 1).
- L.O.P.J.: Arts. 284º, 288º, 290º, 304º.
- C. N.A.: Arts. 170º- 172º, 424º, 442º.

**CAPÍTULO II
Acumulación**

Art. 12º.- ACUMULACION OBJETIVA.-

Hay acumulación objetiva cuando las pretensiones o extremos de la demanda correspondan al mismo titular del derecho y sean de competencia del mismo Juez.

CONCORDANCIA:

- C.P.C.: Arts. 83º, 84º, 85º, 87º, 88º, 545º.

JURISPRUDENCIA:

1. «La demanda interpuesta en que se acumula de manera objetiva y subordinada su acción de nulidad de despido e indemnización por despido arbitrario, resulta procedente al ser de competencia del mismo Juez, haber sido incoada en forma subordinada y tramitada en la misma vía procesal, conforme lo señalado en el artículo 85º del Código Procesal Civil». EXP. Nº 428-2003 IND(A), Lima, 12/03/2003, Jurisprudencia Laboral, Norma legales, 2003, Tomo 2, p. 377-378.

Art. 13º.- ACUMULACION SUBJETIVA.-

Hay acumulación subjetiva cuando una pluralidad de demandantes interponen una sola demanda fundamentada en los mismos hechos o en títulos conexos que requieren un pronunciamiento común o uniforme. El Juez puede ordenar la desacumulación cuando se afecte el principio de economía procesal por razón de tiempo, gasto o esfuerzo humano.

Es requisito de admisibilidad de la demanda que se designe entre los demandantes un apoderado común que los represente y un domicilio procesal único donde se efectúen las notificaciones.

CONCORDANCIA:

- C.P.C.: Arts. 83º, 84º, 86º, 89º.

JURISPRUDENCIA:

1. «Conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N° 26636 la acumulación subjetiva se produce cuando una pluralidad de demandantes, interponen una sola demanda fundamentada en los mismos hechos o en títulos conexos que expresan un pronunciamiento común o uniforme; Segundo: que lo preceptuado en la norma legal acotada tiende a la unidad, a la conexión a la analogía y a la vez también a evitar fallos contradictorios es por ello que se permite a varios demandantes ejercitar una misma demanda siempre que se fundamente en los mismos hechos o en títulos conexos; Tercero: que, en el caso de autos, los accionantes de manera conjunta en una sola carta emplazaron a la demandada para el cese de la hostilidad (fjs 15), y de la misma forma dieron por terminado el vínculo laboral según se lee de la instrumental de fojas 16; que, ante la actuación conjunta de sus trabajadores la demandada procede a contestarle en la misma forma esto es, en una sola carta (fjs 20 ; 21) en consecuencia siendo estos los hechos que exponen los demandantes, los mismos que son comunes todos ellos y considerando que los rubros demandado

resultan ser iguales para todos los accionantes e incluso uno de ellos se encuentra sujeto a plazo de caducidad; es de concluir que en la acción interpuesta existen los presupuestos señalados en el artículo 13 ya mencionado, resultando irrelevante el hecho de que se reclamen montos diferentes por los rubros reclamados de cada demandante; que, al no haber analizado adecuadamente la A-quo los alcances de la Ley Procesal de Trabajo con respecto a la acumulación subjetiva invocada en esta acción, y declarado la improcedencia de la demanda se ha incurrido en causal de nulidad.» RSL, 4ta Sala, Exp. 6513-97-IND(A). V. P. De la Rosa Bedriñana.

2. «Si se trata de pretensiones de cuantía indeterminable que son comunes a todos los accionantes, no hay impedimento para la acumulación subjetiva de pretensiones». CAS. N° 3455-97, Lima, 03/09/1999. Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, Luque Mogrovejo, Héctor, Jurisprudencia Laboral, p. 384-385.

Art. 14°.- Acumulación sucesiva

El Juez, de oficio o a pedido de parte, puede ordenar la acumulación sucesiva de procesos cuando las pretensiones reclamadas reúnen las características señaladas en el artículo anterior. Sólo procede hasta antes que cualquiera de los procesos sea sentenciado.

CONCORDANCIA:

- > C.P.C.: Arts. 83°, 89°, 90°, 503°.
- > L.O.P.J.: Art. 7°.

SECCION TERCERA POSTULACION DEL PROCESO

TÍTULO I

CAPÍTULO I Demanda y Emplazamiento

Art. 15°.- Requisitos de la demanda

La demanda se presenta por escrito y debe cumplir los siguientes requisitos:

1. La designación del Juez ante quien se interpone.
2. El nombre o denominación, datos de identidad, dirección domiciliaria y domicilio procesal del demandante o el de su representante, si no pudiera comparecer o no comparece por sí mismo.
3. El nombre o denominación de la persona natural o jurídica demandada,

con indicación de la dirección domiciliaria donde debe ser notificada.

4. La situación laboral del demandante, si es un trabajador individual, con indicación del tiempo de servicios, función o cargo desempeñados y la última remuneración percibida.
5. La determinación clara y concreta del petitório contenido, con indicación de montos cuando los derechos tenga naturaleza económica o expresión monetaria.
6. La enumeración de los hechos y los fundamentos jurídicos de la pretensión.
7. Los medios probatorios.
8. La firma del demandante, su representante legal o su apoderado y del abogado patrocinante. En caso que el demandante sea analfabeto, certificará su huella digital ante el Secretario de Juzgado.

CONCORDANCIA:

- > C.: Art. 24°.
- > C. C.: Arts. VI, 2°, 8°, 9°, 18°, 20°.
- > C.P.C.: Arts. 130°, 131°, 132°, 189°, 190°, 424°, 425°.
- > L.O.P.J.: Arts. 31°, 32°, 35° inc. 3); 4).
- > D. Leg. 728°: Arts. 23°, 29°, 30°, 35°, 36°.

JURISPRUDENCIA:

1. «La demanda constituye el primer acto jurídico procesal del demandante por el que somete al órgano jurisdiccional su pretensión o pretensiones y, por aplicación extensiva se la entiende también como el medio material (escrito de demanda) en el cual se plasma dicho acto procesal; que la excepción de oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda debe aplicarse a las circunstancias donde se adviertan falta de claridad, ambigüedad, contradicción en la exposición de los hechos entre otras y que fuercen al juzgador y a las partes a entender lo que el accionante pretende, a las contradicciones, incoherencias que pudiera darse entre los hechos con los fundamentos jurídicos y viceversa.» RSL, 4ta Sala, Exp. 5235-97-RR-A, 17/09/97. V. P. Torres Gamarra.

Art. 16°.- Anexos de la demanda

A la demanda deberá acompañarse:

1. Copia legible del documento de identidad del demandante o en su caso, el del representante.

2. **Copia del documento que contiene el poder para iniciar el proceso cuando se actúe por apoderado.**
3. **Copia del documento que acredite la representación legal del demandante, si se trata de personas jurídicas o naturales que no pueden comparecer por sí mismas. Tratándose de organizaciones sindicales, se estará a lo previsto en el Artículo 10 de esta Ley.**
4. **Todos los medios probatorios destinados a sustentar el petitorio. Se adjuntará por separado, a este efecto, pliego cerrado de posiciones, interrogatorio para cada uno de los testigos y pliego abierto especificando los puntos sobre los que versará el dictamen pericial, de ser el caso.**

CONCORDANCIA:

- > C.P.C.: Arts. 2º, 8º, 18º, 22º, 23º, 72º, 133º, 189º, 425º.
- > Ley N° 27398: Art. 1º.

JURISPRUDENCIA:

1. «No se requiere haber votado en las elecciones para tener capacidad procesal. «Primero: que la nulidad del auto admisorio de la demanda que propone la emplazada a fjs 27, se sustenta en que la copia de la Libreta Electoral aparejada con la demanda, signada como anexo 1.A carece del sticker correspondiente que acredite que el actor ha sufragado en las últimas elecciones municipales, invocando que no tiene plena capacidad de sus derechos civiles y para tal efecto se ampara en lo dispuesto en el artículo 237 del Texto Único Integrado del Decreto Ley N° 14250 y la Ley Orgánica Electoral N° 26337; Segundo: que, siendo así, y si bien la Ley N° 26337 que invoca el actor, en su artículo 237 establece la exigencia de la presentación de la Libreta Electoral con la constancia de sufragio en las últimas elecciones o la dispensa de sufragio otorgada por el Jurado Nacional de Elecciones, a fin de identificar a quienes realicen actos que requieran tal presentación y el inciso primero del artículo 16 de la Ley Procesal de Trabajo (N° 26636) establece que a la demanda debe acompañarse, entre otros anexos, la copia legible del documento de identidad del demandante o en su caso, del representante, se verifica que en la Audiencia Única de fojas 90 a 94, el demandante presentó su libreta electoral signada con el número 08866457, la que corre en autos a fojas 86 con el mismo número con la que recaudó a la demanda, documento de identidad regularizado con posterioridad que no contiene observación alguna, permitiendo que el juz-

gador en dicho acto identifique al actor; Tercero: que, por las consideraciones anotadas, no se ha incurrido en causal de nulidad conforme lo propuso la emplazada.» RSL, 3ra Sala, Exp. 7376-97-BS(A), 16/01/98. V. P. Barrera Utano.

2. «La actora se ha conformado con el fallo y con lo resuelto en la Audiencia Única, solicitando la emplazada en su escrito de apelación de fjs 54 a 55, la nulidad de la sentencia alegando que la copia de la libreta electoral presentada por la actora a fjs 13 no contiene la última constancia de sufragio, así como que se haya identificado en la audiencia única con su libreta militar, lo que contraviene las normas legales; Segundo: que, la litis se ha originado bajo el amparo de la Ley 26636, la misma que en el inciso 1 de su artículo 16 señala únicamente como requisito de la demanda, anexar copia legible del documento de identidad, por lo que si bien la trabajadora se ha identificado en la audiencia única con un documento de identidad distinto, ello tiene su justificación al haber sufrido la pérdida de su libreta electoral con fecha 20 de febrero de 1997 conforme consta de la certificación policial de fojas 6, resultando válida la copia presentada a fojas 13 y válida la audiencia única con la identificación de la accionante mediante un documento alternativo, máxime si del acta de inspección de fojas 3 aparece que la trabajadora reclamante cumplió con identificarse ante la autoridad administrativa y ante el propio representante legal de la demandada con su documento original, signado con el N° 07812312; Tercero: que, carece de sustento legal la pretensión de la emplazada, toda vez que la pérdida del documento de identidad es un hecho imprevisto, que no puede perjudicar al trabajador en su derecho de acudir al órgano jurisdiccional para el ejercicio de su acción dentro del término perentorio que señala la ley.»

RSL, Exp. 6072-97-BS(S), 10/11/97. V. P. Delgado Guillén.

Art. 17º.- Inadmisibilidad de la demanda

La demanda presentada sin los requisitos o anexos antes señalados será admitida provisionalmente, pero no tramitada, debiendo el Juez indicar con claridad los que se hayan omitido para que sean presentados en un plazo de hasta cinco días, vencido el cual, sin haber satisfecho el requerimiento, se tiene por no presentada, ordenándose su archivamiento y la devolución de los recaudos.

CONCORDANCIA:

- > C.: Arts. 138º, 139º, 200º.
- > C.P.C.: Arts. 51º, 424º, 425º, 426º
- > L.O.P.J.: Arts. 6º, 7º.

JURISPRUDENCIA:

1. «No habiéndose cumplido con subsanar las omisiones en la demanda, haciéndose efectivo el apercibimiento se tiene por no presentada la demanda y archivándose definitivamente».
EXP. N° 9050-98, Lima, 09/11/1998, Paredes Infanzón, Jelio, Jurisprudencia Laboral Peruana, Jurista Editores, 2000, p. 246.

Art. 18°.- Improcedencia de la demanda
El Juez declara la improcedencia de la demanda mediante resolución especialmente fundamentada, cuando no reúna los requisitos de procedibilidad señalados en esta Ley y en el Código Procesal Civil.

CONCORDANCIA:

- C.: Art. 139° inc. 5).
- C.P.C.: Arts. 427°, 551°.
- L.O.P.J.: Art. 6°.

JURISPRUDENCIA:

1. «La resolución que declara improcedente la demanda debe ser impugnada mediante apelación y no solicitando la nulidad que constituye un remedio procesal».
EXP. N° 4636-98-BS(A), Lima, 20/01/1999, Primera Sala Laboral, Legislación y Jurisprudencia Laboral, Normas Legales, 2000, Vol. 2, p. 1333-1334.

Art. 19°.- Traslado de la demanda

Si el Juez califica la demanda positivamente, tendrá por ofrecidos los medios probatorios, corriendo traslado al demandado para que comparezca al proceso y conteste la demanda en el plazo fijado para cada proceso.

CONCORDANCIA:

- C.P.C.: Arts. 430°-436°.

Art. 20°.- Emplazamiento del demandado

El emplazamiento del demandado se realiza por medio de cédula que se entrega en su domicilio real, en forma personal si es persona natural o a través de sus representantes o dependientes, si es persona jurídica, haciendo constar con su firma el día y hora del acto.

CONCORDANCIA:

- C.P.C.: Arts. 431° a 438°.

JURISPRUDENCIA:

«El principio de la celeridad procesal que caracteriza esta clase de procedimientos, no puede ir contra el esclareci-

miento de la justicia; que, conforme al artículo 139 inc. 14 es principio de la función jurisdiccional el de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso; Segundo: que, las normas procesales contenidas en los artículos 155 y 157 del Código Procesal Civil, concordantes con el artículo 20 de la Ley 26636; por ser de orden público resultan de obligatorio cumplimiento y su inobservancia es causal de nulidad conforme a lo dispuesto en el artículo 171 del Código adjetivo; Tercero: que, las notificaciones tienen por objeto hacer conocer a los litigantes las resoluciones a fin de que ejerzan su legítimo derecho de defensa; que en el presente caso, se advierte de los cargos de notificación de fojas 23, 27, 30 vuelta, 64, 71, 73 y 77 que la demanda no ha sido notificada debidamente a la emplazada conforme a las formalidades establecidas en el artículo 20 de la Ley Procesal de Trabajo anteriormente citada, en razón a que las cédulas aparecen firmadas por diversas personas identificadas deficientemente e incluso en el acta de notificación a fojas 73 suscrita por el secretario de la causa se señala que quien recibió la cédula de notificación es el vigilante de la demandada, en consecuencia no habiéndose verificado el emplazamiento del demandado en forma personal a través de sus representantes por ser persona jurídica, la sentencia adolece de causal de nulidad.» (RSL, Exp. 6900-97-BS(S), 22/12/97, V. P. De La Rosa Bedriñana.

CAPITULO II
Contestación de la Demanda,
Excepciones y Rebeldía

Art. 21°.- Contestación de la demanda

La demanda se contesta por escrito. El demandado debe:

1. Observar los requisitos previstos para la demanda en lo que corresponda.
2. Exponer los hechos en que funda su defensa en forma precisa, ordenada y clara, contradiciendo cada una de las pretensiones expuestas o allanándose a las mismas, de ser el caso.
3. Proponer la compensación de los créditos exigibles al demandante, de ser el caso.
4. Ofrecer los medios probatorios.
5. Proponer o deducir las oposiciones o tachas contra los medios probatorios ofrecidos por el demandante, así como el reconocimiento o negación de los documentos que se le atribuyen.

6. Incluir su firma o la de su representante o apoderado y la del abogado patrocinante. En caso que el demandado sea analfabeto, deberá certificar su huella digital ante el secretario del juzgado.
7. En el caso de las personas jurídicas que cuenten con más de un representante con facultades suficientes, al apersonarse al proceso deberán indicarlo a fin de que cualquiera de ellos pueda asistir a la audiencia.

CONCORDANCIA:

- C.: Art. 139º.
- C.P.C.: Arts. 2º, 3º, 64º, 67º, 74º, 75º, 131º, 132º, 189º, 190º, 442º.

JURISPRUDENCIA:

1. «Para amparar la procedencia de la compensación de una suma graciosa entregada al trabajador con la que mande pagar la autoridad judicial, debe constar expresamente que la cantidad o pensión otorgada se efectúa conforme a lo dispuesto por el artículo supuestamente violado, esto es, dejar expresa constancia en la liquidación de Compensación por Tiempo de Servicio dicha formalidad. En ese sentido, no cabe compensación si la recurrida hizo entrega de una suma graciosa de dinero sin indicar expresión de causa, tanto más que las normas son de estricto cumplimiento para todos y quien las incumpla debe asumir las consecuencias.»
CAS. Nº 110-98-LIMA, Lima 29/07/2000, Pioner de Jurisprudencia 2003-2004. Beneficios Sociales, Marzo 2004 Año 1 Nº 9, Gaceta Jurídica. P.20.
2. «Si el trabajador al cesar recibe del empleador a título de gracia, alguna cantidad, éste se deducirá de la que la autoridad judicial mande pagar como consecuencia de la demanda interpuesta por el trabajador. La norma no hace distinción de la Compensación por Tiempo de Servicios, se refiere a cantidades que se deducirán de aquellas que la autoridad judicial mande pagar.»
EXP. Nº 2000-00255, Arequipa 11/12/2001, Luque Mogrovejo, Héctor, Jurisprudencia Laboral. P. 433-435.
3. «Para que proceda la compensación respecto de las obligaciones de naturaleza labora, es necesario que la suma entregada por el empleador sea título de gracia, es decir, que por el acto de liberalidad del empleador no resulte obligación alguna para el trabajador como contraprestación; que sea en forma pura, simple e incondicional, que dicho acto no contenga elementos accesorios (condición, plazo o cargo), que puedan postergar su eficacia, incidir en la existencia de sus efectos o impongan una obligación a cargo del trabajador beneficiario de la liberalidad. Reuniendo estas características además de las formales, la suma entregada por el empleador como acto de liberalidad compensará aque-

llas resultantes del convenio individual o colectivo de la ley o la costumbre, que la autoridad judicial mande pagar a consecuencia de la demanda interpuesta por el trabajador, no señalándose ninguna prohibición o limitación par ala extinción de las obligaciones del empleador, cualquiera fuera su origen, por efectos de la compensación.» CAS. Nº 069-2002-Arequipa, Lima 31/10/2002. Pioner de Jurisprudencia 2003-2004 Beneficios Sociales, Marzo 204 Año 1 Nº 9, Gaceta Jurídica. P. 5-6.

Art. 22º.- Anexos de la contestación

A la contestación se acompañan los mismos anexos exigidos para la demanda en el Artículo 16 de esta Ley, en lo que corresponda.

CONCORDANCIA:

- C.P.C.: Arts. 144º, 425º, 442º - 445º.

Art. 23º.- Excepciones

La excepción de transacción será apreciada por el Juez, atendiendo al principio de irrenunciabilidad de derechos y las circunstancias que rodean dicha transacción. Lo resuelto por el Juez no implica prejuzgamiento.

Lo resuelto en un litigio en el que es parte un sindicato produce los efectos de la cosa juzgada para todos aquellos a los que representó.

CONCORDANCIA:

- C.: Arts. 26º inc. 2), 28º inc. 2), 139º.
- C. C.: Arts. VIII, 1302º.
- C.P.C.: Arts. 446º, 447º, 448º, 450º, 451º, 453º.
- L.O.P.J.: Arts. 6º, 7º.

JURISPRUDENCIA:

1. «Mediante la sentencia de fecha 29 de mayo de 1996 que corre a fjs 49, se determinó el monto que le correspondía a la demandante por beneficios sociales, además se ordenó el pago de intereses legales y costas; que, no se puede convalidar la transacción efectuada por las partes en ejecución de sentencia, en razón a que se estaría atentando contra el principio constitucional de la irrenunciabilidad de los derechos sociales, contemplados en el artículo 26 inciso 2) de la Constitución Política; que el artículo 1302 del Código Civil vigente no resulta de aplicación a los procesos laborales de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo 03-80-TR vigente a la fecha de interposición de la acción.»
RSL, 4ta Sala, Exp. 5517-97-BS(A), oct. 13/97. V. P. Serpa Vergara.
2. «Según el artículo 453º del Código Procesal Civil, la excepción de cosa juzgada es amparable cuando existen procesos idénticos, debiendo tenerse presente que de

acuerdo con el artículo 452º del mismo Código hay identidad de procesos cuando las partes o quienes de ellos derivan sus derechos, el petitivo o el interés para obrar, sean los mismos.” Que de conformidad con el último párrafo del artículo 23º de la Ley Procesal del Trabajo Nº 26636, lo resuelto en un litigio en el que es parte un sindicato produce los efectos de cosa juzgada para todos los efectos de cosa juzgada para todos aquellos a los que represento.”

Actualidad Laboral. Agosto 2001. P. 21. En Ley Procesal del Trabajo, Fernando Elías Mantero. UPSM. Set. 2005. P. 149.

3. «Que, en aplicación del Acuerdo del Pleno Jurisdiccional Laboral, el plazo de prescripción de las acciones por derechos derivados de la relación laboral se interrumpe con la presentación de la demanda ante el órgano jurisdiccional».
CAS. Nº 859-2001-Puno, Lima, 04/09/2001, Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, Jurisprudencia Laboral; Normas Legales, 2003, T. 2. P. 266-267.
4. «A partir de la Constitución de 1993, mediante diversos dispositivos legales se ha regulado el término prescriptorio que debe ser aplicado a los derechos sustantivos que reclamen los trabajadores ante los tribunales, es así que con la Ley Nº 26513 publicada el 28 de julio de 1998, se definió el término prescriptorio respecto a las reclamaciones laborales, y estableció, como plazo prescriptorio 03 años desde que resulten exigibles, con posterioridad se modificó dicho plazo por Ley Nº 27022 del 23 de diciembre de 1998, la cual señalaba un plazo prescriptorio menor de dos años el cual empezaría a computarse a partir de la fecha del cese del trabajador, siendo finalmente modificado por la Ley Nº 27321 del 22 de julio de 2000, el cual estableció un nuevo plazo prescriptorio de cuatro años los cuales también empezarían a correr desde la fecha de cese del trabajador, debiéndose precisar que estas dos últimas leyes, en sus Disposiciones Complementarias; Transitorias y Finales establecen que la prescripción iniciada antes de su vigencia, se rige por la ley anterior.»
EXP. Nº 2414-2002-BE. (A/S), Lima, 24/04/2003, Jurisprudencia laboral, Normas Legales, 2003, T. 2. P. 123-128)
5. «El Tribunal considera que los días transcurridos durante la huelga del Poder Judicial no deben ser incluidos en el cálculo del plazo para la interposición de la demanda de amparo, en la hipótesis de una duda interpretativa, puede igualmente ratificarse en dicho parecer, toda vez que, en virtud del principio *pro actione*, la decisión igualmente debe dirigirse por la continuación del proceso y no por su extinción.»
EXP. Nº 1049-2003-AA/TC, 30/01/2004. FJ 4.
6. «La emplazada al aplicar el plazo de caducidad de treinta días naturales para declarar la caducidad actuó con prescindencia de diversas disposiciones igualmente aplicables para resolver la excepción de caducidad que en su momento se planteó, optando simplemente por apli-

car aquella que en menor forma optimizaba el ejercicio del derecho de acceso a la justicia, impidiendo de ese modo que el recurrente pueda tener una declaración judicial que resuelva en torno a sus derechos y obligaciones de carácter laboral.»

EXP. Nº 2070-2003-AA/TC. 18/02/2005.

Art. 24º.- *Rebeldía*

Si transcurrido el plazo para contestar la demanda, el demandado no lo hace, incurre en rebeldía. Esta declaración causa presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda, salvo que habiendo varios emplazados en forma solidaria alguno conteste la demanda o cuando el Juez declare en resolución motivada que no le producen convicción. El rebelde puede incorporarse al proceso para continuar con éste en el estado en que se encuentre, pagando una multa equivalente a dos (2) URP.

CONCORDANCIA:

- C.: Art. 139º.
- C. C.: Art. VI.
- C.P.C.: Arts. 458º- 464º.
- L.O.P.J.: Arts. 6º, 7º.

JURISPRUDENCIA:

1. «La presente acción versa sobre reintegro de beneficios sociales, la misma que se ha seguido en rebeldía de la emplazada; que, la declaración de rebeldía y efectivización de apremios constituyen actos formales del proceso lo que no implica que en base a ello se generen en favor del reclamante derechos no acreditados indubitadamente.»
RSL, 2da Sala, Exp. 1733-94-B(S), 15/03/95. V. P. Beltrán Quiroga.
2. «Que el estado de rebeldía de la demanda, sólo hace presumir a favor de los reclamantes los extremos que se ajustan a las disposiciones de carácter laboral y ello no implica que en base a dicho estado, se generen a favor del reclamante derechos no acreditado indubitadamente.»
Actualidad Laboral.
Mayo 2001. P. 75. En Ley Procesal del Trabajo, Fernando Elías Mantero. UPSM. Set. 2005. P. 151.
3. «Si bien es cierto la emplazada ha interpuesto su recurso de apelación dentro del término de ley y acompañando la tasa judicial respectiva, habiéndose concedido ésta, también lo es que no cumplió con abonar la multa correspondiente para poderse incorporar al proceso por lo que deviene en precedente declarar nula la alzada, debiendo el A-quo emitir un nuevo pronunciamiento con arreglo a Ley.»
EXP. Nº 198-2002-BE(S), Lima, 04/04/2002, Jurisprudencia Laboral, Normas Legales, T. 2. P. 391.

4. «En el caso del apelante que no obstante haber pagado la tasa judicial no cumplió con el pago de la multa por encontrarse en estado de rebeldía al momento de interponer la apelación.
Actualidad Laboral, Febrero 2003. P. 69. En Ley Procesal del Trabajo, Fernando Elías Mantero. UPSM. Set. 2005. P. 150.

TÍTULO II
ACTIVIDAD PROCESAL
CAPÍTULO I
Medios Probatorios

SUBCAPÍTULO I
Disposiciones Generales

Art. 25°.- Finalidad

Los medios probatorios en el proceso laboral tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones.

Es admisible todo medio probatorio que sirva a la formación de la convicción del juez, siempre que no este expresamente prohibido ni sea contrario al orden público o a la moral.

CONCORDANCIA:

- C.: Art. 139°.
- L.O.P.J.: Arts. 6°, 7°.
- C.P.C.: Arts. 188°, 194°, 196°.

JURISPRUDENCIA:

1. «Que, en este orden de ideas el *A Quo* en el cuarto considerando de la apelada precisa «que de autos se puede advertir que los certificados de trabajo de las empresas Restaurant «El Condado E.I.R.L.» y «Turismo Costa Sur SA.», han sido redactados en el mismo papel membretado y firmadas por la misma persona, lo que podría hacer presumir la existencia de un vínculo entre ellas»-(sic); no obstante ello y a lo manifestado por el actor en los fundamentos de hecho de su demanda, respecto a que laboró con el cargo de mozo en el horario nocturno de 11:30 pm a 8:30 am para el mismo negocio y para el mismo propietario, desarrollándolo en las sede social de jirón Alcanfores 465-Miraflores; se debe tener en cuenta que el demandado admite la labor de ésta desarrollada en Alcanfores 425-Miraflores, consignando entonces ambas direcciones como suyas, conforme se advierte del documento de fsj. 29. Carta Notarial emitida por la empleada, suscritas el mismo día por Walter Custodio Diez, contador, quien así mismo suscribe las instrumentales

- de fsj. 30 a 32 de autos; que estas situaciones deben ser investigadas por el Juez, al efecto de tener mayores elementos de juicio que precisen con certeza si la relación laboral del actor fue desempeñado a servicio de una sola empresa o para otras.»
Actualidad Laboral, mayo 2003. P. 78. En Ley Procesal del Trabajo, Fernando Elías Mantero. UPSM. Set. 2005. P. 151.

Art. 26°.- Oportunidad

Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes en los actos postulatorios, salvo disposición legal distinta.

CONCORDANCIA:

- C.P.C.: Arts. 189° - 194°, 196° - 199°.

Art. 27°.- Carga de la prueba

Corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente:

1. Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral.
2. Al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo.
3. Al empleador la causa del despido; al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuera objeto.

CONCORDANCIA:

- C.P.C.: Arts. 190° - 194°, 196° - 201°.

JURISPRUDENCIA:

1. «El cobro de la indemnización de daños y perjuicios contra del trabajador, procede cuando estos derivan de la comisión de falta grave. Debe probarse en autos la relación de causalidad entre el hecho y el daño producido derivado de aquél.»
EXP. Nº 080-2000- JMIM, Arequipa, 21/01/2002, Sala Laboral de Arequipa, Luque Mogrovejo, Héctor, Jurisprudencia Laboral. P. 423-424.
2. «El trabajador no ha probado la existencia de la relación laboral. Al responder la séptima pregunta del pliego interrogatorio presentado por su contraparte, acepta que en ciertas oportunidades realizaba sus trabajos propios en el taller del demandado; igualmente al responder a la octava pregunta aceptaba que compraba maderas al demandado para realizar sus trabajos, todo lo que indi-

ca que era un carpintero independiente; más aún al responder a la tercera pregunta sobre quién le controlaba su horario de ingreso y salida, señaló que no había nadie que controlaba su ingreso y salida, lo que corrobora su condición extra laboral, al no estar sujeto a control de nadie y por consiguiente no debía subordinación a ningún empleador.»

EXP. N° 012-2002-BE.(S), Lima, 01/04/2002, Jurisprudencia Laboral, Normas Legales, 2003, T. 3. P. 394-395.

3. «El artículo 27° inc. 3) de la Ley Procesal de Trabajo, ha establecido que corresponde al trabajador probar la existencia de la nulidad del despido cuando lo invoque. Sin embargo está disposición ha sido interpretada por la jurisprudencia en el sentido que recae sobre el trabajador la carga de aportar indicios razonables que demuestren que su despido se encuentra afectado por alguna causal de nulidad, ya que no es posible aportar una prueba evidente o directa, debido a que la parte patronal generalmente en estos casos oculta los verdaderos móviles de su decisión resolutoria, los que no se manifiestan al exterior, por lo que difícilmente podrían ser probados por el trabajador.»

EXP. N° 591-2002-N.D. (A y S), LIMA, 04/07/2000, Jurisprudencia Laboral, Normas Legales, 2003, T. 2. P. 181-182.

4. «Que, por otro lado demandante no ha acreditado en autos haber sufrido intimidación o coacción para ser obligadas a renunciar y siendo que constituye principio jurídico que la buena fe se presume y la mala fe se demuestra.» Actualidad Laboral, Setiembre 2003. P. 62. En Ley Procesal del Trabajo, Fernando Elías Mantero. UPSM. Set. 2005. P. 153.

5. «Que la demandada no ha acreditado en el curso del proceso que el demandante se encontraba haciendo uso de su descanso vacacional desde la fecha antes indicada, esto es, desde el treinta de junio del dos mil como alega o que haya incurrido en comisión de falta grave debidamente tipificada y acreditada en autos, por lo que resulta procedente amparar el extremo peticionado de indemnización por Despido Arbitrario, la misma que de conformidad con el artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo N° 728: Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR asciende a 1 y ½ remuneración mensual ordinaria última, por el total de tiempo de servicios laborado con un tope de 12 remuneraciones.»

Actualidad Laboral, Setiembre 2003. P. 71. En Ley Procesal del Trabajo, Fernando Elías Mantero. UPSM. Set. 2005. P. 156.

Art. 28°.- Pruebas de oficio

El Juez, en decisión motivada e inimpugnable, puede ordenar la actuación de los medios probatorios que considere convenientes, cuando los ofrecidos por las partes resulten insuficientes para producirle certeza y convicción.

CONCORDANCIA:

- C.: Arts. 7°, 139°.
- C.P.C.: Arts. 194°, 196°, 197°.

JURISPRUDENCIA:

1. «El *A. Qvo*, con la facultad que le confiere el artículo 28° de la Ley Procesal del Trabajo, deberá ordenar la actuación de los medios probatorios que considere conveniente para efectos de esclarecer los hechos controvertidos, que por las consideraciones expuestas la apelada no se apoya en el mérito de lo actuado y la ley, resultando prematura e incurriendo en causal de nulidad prevista en el artículo 171° del C.P.C. aplicable en vía supletoria al caso de autos; por estas consideraciones, en garantía del principio constitucional del debido proceso y la doble instancia.»

EXP. N° 3647-2002-BE(AIS), Lima, 10/04/2003, Jurisprudencia Laboral, Normas Legales, 2003, T. 2. P. 396-397.

Art. 29°.- Medios probatorios

Los medios probatorios que se pueden ofrecer en el proceso laboral son todos los previstos en el Código Procesal Civil, con las precisiones que se señalan en esta Ley. Se actúan en la audiencia única con excepción de la inspección judicial, la pericia y la revisión de planillas cuando se realice en el centro de trabajo.

CONCORDANCIA:

- C.: Art. 139°.
- C.P.C.: Arts. 191°, 194°, 196°, 201°.
- L.O.P.J.: Arts. 6°, 7°.
- D.S. N° 135-99-EF- TUO del Código Tributario: Art. 85°.

Art. 30°.- Valoración de la prueba

Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada.

CONCORDANCIA:

- C.P.C.: Arts. 192°, 193°, 194°, 196°, 197°, 275°, 277°, 281°, 282°, 283°.

Art. 31°.- Impertinencia, improcedencia de las pruebas y prueba innecesaria

El Juez no debe admitir una prueba cuando ésta resulte impertinente, improcedente o innecesaria.

CONCORDANCIA:

- C.P.C.: Arts. 188°, 190°, 191°, 228°, 229°.
- L.O.P.J.: Arts. 6°, 8°.

SUB-CAPÍTULO II Declaraciones

Art. 32º.- *Declaración de parte*

La declaración de parte se lleva a cabo personalmente y en presencia del Juez, bajo sanción de nulidad. Las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes.

CONCORDANCIA:

- C.: Arts. 2º inc. e), 24º.
- C.P.C.: Arts. 192º, 193º, 213º a 221º.
- L.O.P.J.: Arts. 6º, 7º, 8º.

Art. 33º.- *Declaración de testigos*

En el proceso laboral también pueden prestar declaración como testigos los trabajadores que tengan relación laboral con el empleador que es parte en el proceso.

CONCORDANCIA:

- C.: Art. 2º inc. 24) num. h.
- C.P.C.: Arts. 222º - 232º.
- L.O.P.J.: Arts. 7º, 8º, 222º - 232º.

JURISPRUDENCIA:

1. «Resulta improcedente la actuación de la prueba testimonial ofrecida sin precisar el hecho controvertido respecto del cual debe prestarse la declaración.» EXP. Nº 5382-97-R(S), Lima, 26/012/1997, Legislación y Jurisprudencia Laboral, Normas Legales, 2000, Vol. 2. P. 1260-1261.
2. «La declaración de un solo testigo no puede ser mérito suficiente para probar la comisión de falta grave por parte de un trabajador.» Actualidad Laboral. Marzo 2000. P. 43. En Ley Procesal del Trabajo, Fernando Elías Mantero. UPSM. Set. 2005. P. 164.

SUBCAPÍTULO III Documentos

Art. 34º.- *Presentación de boletas de pago*

El demandante deberá presentar con la demanda las boletas de pago que tenga en su poder necesarias para sustentar su pretensión.

CONCORDANCIA:

- D.S. Nº 001-98-TR- Normas Reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar planillas de pago: Arts. 18º, 19º, 21º, 22º.

JURISPRUDENCIA:

1. «El trabajador puede utilizar como medio probatorio para acreditar su relación laboral, cualquier documento, o referencia de otra índole que permita aplicar el principio de primacía de verdad real sobre la verdad formal, como en el caso de autos que a través de un comprobante de pago provisional acredita un adelanto de su remuneración, no siendo exigible que presente la boleta de pago puesto que, esto constituye una exigencia formal.» CAS. Nº 2071-97-Chincha, Lima, 18/11/1998, Sala de Derecho Constitucional y Social e la Corte Suprema, Legislación y Jurisprudencia Laboral, Normas Legales, 2000, Vol. 2000.P. 1330-1332.

Art. 35º.- *Exhibición de planillas*

Ante requerimiento judicial la exhibición y revisión de las planillas o de sus copias legalizadas se practica en el local del juzgado, en cuyo caso el Juez verificará los datos y procederá a dejar constancia en acta de la información necesaria.

Cuando se trate de empresas con más de 50 trabajadores o la complejidad y magnitud de la información así lo ameriten, la revisión de las planillas puede llevarse a cabo en el centro de trabajo. Para la actuación de esta prueba no se requiere la entrega del expediente principal al revisor de planillas, bastando que el juzgado establezca de manera clara y precisa los puntos a ser constatados, pudiendo adjuntarse copia de las piezas pertinentes.

El informe revisor de planillas contendrá la transcripción de los asientos o los datos contenidos en los libros o documentación correspondiente, referidos a la materia señalada por el Juez y será puesto en conocimiento de las partes, las que podrán observarlo por escrito fundamentado dentro de los tres días de notificados. Sólo si hubiera error o deficiencia en el acopio de datos, el Juez ordena una nueva revisión para completar o subsanar el informe.

El plazo máximo de emisión del informe del revisor de planillas es de veinte (20) días, bajo responsabilidad.

CONCORDANCIA:

- C.P.C.: Arts. 192º, 233º.

- > D.S. Nº 001-98-TR, Normas Reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar planillas de pago: Arts. 1º, 3º, 17º, 21º, 22º.

JURISPRUDENCIA:

1. «Que el Informe Revisorio de Planillas constituye un medio probatorio en el cual el inspector toma nota de los datos consignados unilateralmente por el empleador, debiendo existir similitud entre lo indicado en el libro de planillas y la boleta de pago conforme a lo previsto en el artículo 18 del D.S. 01-98-TR. Que, la afirmación del empleador de haber entregado una boleta de favor no puede ser considerada como una prueba para desestimar la pretensión del accionante, mas aún si dicha conducta por sí misma resulta reprochable, ya que no se debe expedir documentos para sorprender a terceros, debiendo asumir responsabilidad por el contenido y efectos de los mismos los ha expedido.»
EXP. Nº 3103-2000-B.E(S), Lima, 12/12/2000, Jurisprudencia Laboral, Normas Legales, 2002. T. 1. P. 383-384.
2. «Que, el D. S. Nº 001-98- TR regulatorio de la obligación de llevar planillas de pago, vigente al término de la relación habida con el demandante, dispone en su artículo tercero la obligación de los empleadores de registrar a sus trabajadores en las planillas dentro de las 72 horas de ingresadas a prestar servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial, estando obligado el empleador a registrar en la planilla, entre otros datos, la fecha de ingreso, así como la de cese, remuneración pagada al trabajador, días y horas trabajadas, y la demandada ha incumplido con dicha obligación; la que también estuvo prevista en los artículos 9 y 10 del D.S. Nº 015-72-TR, vigente a la fecha de ingreso invocada por el actor.»
Actualidad Laboral, Octubre 2002, P. 69. En Ley Procesal del Trabajo, Fernando Elías Mantero. UPSM. Set. 2005. P. 166.
3. «Que, si bien la norma material bajo análisis (D.S. 015-72-TR) establece la obligación mencionada, (de registrar los pagos hechos al trabajador)ello no significa que cualquier otro tipo de documentación contable no sirva para acreditar los gastos de una empresa, aún tratándose de conceptos salariales o remunerativos, dado que resulta preponderante el aspecto sustancial de la obligación de pago antes que su aspecto formal, por lo mismo que a la inversa, el trabajador puede utilizar como medio probatorio para acreditar su relación laboral, cualquier documento o referencia de otra índole que permita aplicar el principio de primacía de la verdad real sobre la verdad formal.»
Actualidad Laboral, Enero 2003. P. 90. En Ley Procesal del Trabajo, Fernando Elías Mantero. UPSM. Set. 2005. P. 167.

SUBCAPÍTULO IV
Pericia

Art. 36º.- Pericia en materia laboral

La pericia en materia laboral es esencialmente contable y es practicada por peritos e inspectores judiciales dependientes de los Juzgados de Trabajo.

Su finalidad es presentar al órgano jurisdiccional la información obtenida de los libros y documentación contable que sirvan para calcular los montos de los beneficios en litigio.

Si se requiere de otros conocimientos de naturaleza científica, tecnológica, artística o análoga, puede actuarse la prueba pericial correspondiente, solicitando la intervención de entidades oficiales o designando a peritos en la forma prevista por la ley.

El Juez debe señalar en forma precisa los puntos que serán objeto de pericia.

En ningún caso los peritos emiten opinión legal sobre la materia que se les somete a informe.

CONCORDANCIA:

- > C.P.C.: Arts. 192º, 262º a 271º.
- > L.O.P.J.: Arts. 273- 208º, 282º.
- > D. S. 03-97-TR: Arts. 46º inc. c); d), 48º.

JURISPRUDENCIA:

1. «La pericia contable es una sola y contra ella sólo se puede hacer observaciones por única vez, no debiendo admitir el juez observaciones reiterativas, máxime si la primera observación deducida por la demandada fue absuelta por la perito comisionada; habiéndose efectuado la pericia conforme al Decreto Ley 25920 y con las tasas de interés legal fijadas por el Banco Central de Reserva; habiéndose expedido la recurrida conforme a ley y al proceso.»
RSL, 1ra Sala, Exp. 4147-96-BS-A, 11/10/96. V. P. Runzer.
2. «La pericia contable no puede ser una mera presentación de resultado, debiendo contener precisiones sobre su objetivo, el método de cálculo empleado y los documentos que sirven de base de manera que tanto las partes como el Órgano Jurisdiccional puedan efectuar un análisis de aquella de lo contrario se estaría desvirtuando la finalidad de la pericia y recortando el derecho de defensa de las partes.»

Art. 37º.- Plazo del informe pericial

El informe pericial debe ser emitido en un plazo no mayor de treinta (30) días.

Es puesto en conocimiento de las partes, las que pueden formular sus observaciones en el término de cinco (5) días, acompañando de ser pertinente, pericias de parte. Las observaciones deben ser resueltas por el Juez y sólo en el caso de ser declaradas fundadas total o parcialmente se ordenará que se emita un nuevo informe sobre las modificaciones o aclaraciones que precise.

CONCORDANCIA:

- > C.: Art. 139º.
- > C. P. C.: Arts. 192º, 262º, 270º.
- > L.O.P.J.: Arts. 6º, 7º.
- > D. S. 03-97-TR: Art. 48º inc. d).

JURISPRUDENCIA

1. «Si bien lo resuelto en el apelado se encuentra arreglado a la uniforme jurisprudencia emitida al respecto, el juzgado ha demorado casi 02 años en aprobar un informe pericial elaborado el 30 de julio de 1993 a fojas 70, remitiendo innecesariamente a la Oficina de Pericias las sucesivas observaciones hechas por la emplazada, las mismas que por el carácter legal que tenían, debían ser resueltas por el juez y no por los peritos, a lo que se suma la demora ocasionada por la Secretaría de la causa en elevar los autos, los que ingresan a la sala recién en agosto del año pasado; por lo que se debe recomendar al personal del juzgado una mayor contracción al trámite de la causa.»
RSL, 2da Sala, Exp. 3656-95-BS(A), 26/01/96. V. P. Beltrán Quiroga.
2. «La impugnación de todo informe pericial debe hacerse aportando un medio probatorio que desvirtúe la pericial practicada, situación que no ha ocurrido en el caso de autos.»
RSL, Exp. 445-97-ID(A), 21/04/97. V. P. Arévalo Vela.
3. «Habiéndose determinado que corresponde revisar el cálculo de remuneraciones denegadas en base al promedio de remuneración percibida por otros trabajadores, el perito debe emitir su informe señalando la forma en que ha obtenido el promedio de incremento aplicado.»
EXP. Nº 3240-97-R-A, Lima, 18/07/1997, Legislación y jurisprudencia Laboral, Normas Legales, 2000, Vol. 2. P. 1349.

**SUBCAPÍTULO V
Inspección Judicial**

Art. 38º.- Inspección judicial

La inspección judicial procede cuando subsistan las circunstancias materiales que debían constatarse. En casos excepcionales y en resolución fundamentada, el Juez puede encargar a la Autoridad Administrativa de Trabajo la rea-

lización de una inspección de carácter especial, señalando con precisión los aspectos a ser constatados.

CONCORDANCIA:

- > C.: Art. 139º.
- > C.P.C.: Arts. 192º, 272º, 273º, 274º.
- > L.O.P.J.: Arts. 5º, 6º, 12º.
- > D. Leg. Nº 910 y Ley Nº 28292: Arts: 5º, 14º a 17º.

**SUBCAPÍTULO VI
Prueba Anticipada**

Art. 39º.- Prueba anticipada

La prueba anticipada se admite sólo en los casos en que exista un riesgo inminente de desaparición o adulteración de los hechos que deban ser constatados. No son materia de esta actuación la pericia laboral y la exhibición de planillas de remuneraciones.

CONCORDANCIA:

- > C.P.C.: Arts. 284º - 299º.

JURISPRUDENCIA:

1. «El artículo 39º de la Ley Nº 26636 Ley Procesal del Trabajo, establece que la prueba anticipada se admite solo en los casos en que exista un riesgo inminente de desaparición o adulteración de los hechos que deben ser constatados, siendo así la exigencia es que quede clara la existencia del riesgo, con el objeto de salvaguardar a los interesados, de esas posibles eventualidades.»
EXP. Nº 2003-1215, Arequipa, 07/01/2004, Sala Laboral de Arequipa.

**SUBCAPÍTULO VII
Sucedáneos de los medios probatorios**

Art. 40º.- Presunciones legales relativas

Se presumen ciertos los datos remunerativos y de tiempo de servicios que contenga la demanda, cuando el demandado:

1. No acompañe a su contestación los documentos exigidos en el Artículo 35.
2. No cumpla con exhibir sus planillas y boletas de pago en caso le hayan sido solicitadas.
3. No haya registrado en planillas ni otorgado boletas de pago al trabajador que acredita su relación laboral.

CONCORDANCIA:

- > C.P.C.: Arts. 275º, 277º - 282º.
- > D.S. 03-97-TR: Art. 4º.
- > D. S. 01- 97- TR: Arts. 19º, 20º.

JURISPRUDENCIA:

1. «El demandante recurrente invoca la causal de violación del Decreto Supremo N° 015-72- TR al no hacer constar los pagos de reintegros reclamados en boletas de pago y en su lugar dar validez a pagos a cuenta hechos en base a documentos que no se ajustan a ley; Primero.- Que la única causal de casación que es materia de análisis en el presente recurso es la referida a la violación del Decreto Supremo número cero quince - setentidos - TR, el mismo que regula la obligación del empleador de llevar Libros de Planillas de Remuneraciones que registren los pagos que por este concepto se hagan a los trabajadores, así como la de otorgarles boletas de pago con la transcripción del asiento de abono de tales remuneraciones, con la finalidad de dejar constancia probatoria del cumplimiento de estas obligaciones; Segundo.- Que el recurrente sostiene que la sentencia de vista lo agravia cuando reconoce los pagos a cuenta que la empresa afirma haber hecho por concepto de los incrementos de remuneraciones pactados en la cláusula segunda del convenio colectivo para el ejercicio mil novecientos ochentiocho a mil novecientos ochentinueve, basada en documentos distintos a las boletas de pago o planillas de remuneraciones, esto es en unas relaciones de personal donde se registra unos adelantos de la referida cláusula segunda, con los nombres y firmas de los trabajadores, dentro de los cuales se encuentra el accionante; Tercero.- Que como consecuencia de esa supuesta violación, se pretende desconocer los pagos hechos a través de esos documentos, cuya inexistencia o nulidad deberá declararse en esta sede casatoria; Cuarto.- Que si bien la norma material bajo análisis establece la obligación mencionada, ello no significa que cualquier otro tipo de documentación contable no sirva para acreditar los gastos de una empresa, aun tratándose de conceptos salariales o remunerativos, dado que resulta preponderante al aspecto sustancial de la obligación de pago antes que su aspecto formal, por lo mismo que a la inversa, el trabajador puede utilizar como medio probatorio para acreditar su relación laboral, cualquier documento o referencia de otra índole que permita aplicar el principio de primacía de la verdad real sobre la verdad formal; Quinto.- Que en el caso de autos, con mayor razón se puede dar validez a los comprobantes de pago a que se hace alusión, por cuanto no se trataba de la cancelación de las remuneraciones implicadas, sino solamente de un adelanto de las mismas, otorgándose por ello un recibo provisional cuya regularización en planillas podía efectuarse posteriormente, de tal modo que aun el incumplimiento de esto último no es razón para invalidar el instrumento, ya que se trataría más bien de una infracción administrativa sancionable de distinta

manera; Sexto.- Que en consecuencia, no se ha producido ninguna violación a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 015-72- TR que permita casar la recurrida, habiéndose pronunciado esta Sala Suprema en el mismo sentido en varios casos anteriores seguidos contra la empresa demandada, entre las cuales se podría mencionar las resoluciones recaídas en las casaciones números setecientos doce, setecientos quince, setecientos treinticuatro y setecientos treintaicinco - noventa y seis de fecha seis de octubre de mil novecientos noventa y siete, por lo que en aplicación supletoria del artículo trescientos noventa y siete del Código Procesal Civil: Declararon Infundado el Recurso de Casación interpuesto.»

- CAS. Sala de Derecho Constitucional y Social. Exp. 2071-97. Chíncha, 18/11/98.
2. «Al haber aceptado la demandada que no otorgaba boletas ni tenía registrado en planillas al actor, resulta de aplicación la presunción legal prevista en el inc. 3) del artículo 40º de la Ley procesal de trabajo en cuanto a su remuneración y tiempo de servicios. En consecuencia, si a la fecha de cese del actor la remuneración mínima vital era de S/410.00 debe tenerse como válido el criterio que durante toda su relación laboral el actor percibió dicha cantidad.»
- EXP. N° 432-2002-B.E.(S), Lima, 02/05/2002, Jurisprudencia Laboral, Normas Legales, 2003. T. 2. P. 138-140.

Art. 41º.- Indicios

Los actos, circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios, adquieren significación en su conjunto cuando conducen al Juez a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia. En el proceso laboral, los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.

CONCORDANCIA:

- > C.P.C.: Art. 276º, 282º.
- > D. S. 03-97-TR: Arts. 24º- 28º.

JURISPRUDENCIA:

1. «En los procesos en que se ventile la nulidad del despido, si bien el juez no puede utilizar las presunciones, deberá apreciar, evaluar y determinar el mérito de los indicios que se aporten con los medios probatorios, para poder determinar objetivamente la causa real que motivó el despido.»
- Pleno Jurisdiccional Laboral 1997, Tema N° 07, Guía Rápida de Jurisprudencia Vinculantes y Acuerdos de pleos Jurisdiccionales, Gaceta Jurídica, 2002. P. 273.

SUBCAPÍTULO VIII
Cuestiones Probatorias

Art. 42º.- Tacha

Se puede interponer tacha contra los testigos y documentos. La oportunidad para formular la tacha o absolverla se rige por lo dispuesto en la presente Ley, debiendo indicarse con claridad los fundamentos que la sustentan, ofreciéndose o acompañándose la prueba respectiva, según el caso. El Juez deberá correr traslado a la otra parte para que absuelva. La absolución debe cumplir con los mismos requisitos de la formulación de la tacha.

La tacha o absolución que no cumpla con todos estos requisitos deberá ser declarada inadmisibles de plano por el Juez en decisión inimpugnable.

La actuación de los medios probatorios de la tacha o de la absolución se realizará en la audiencia única, en la que el Juez podrá declarar fundada o no la tacha, salvo decisión debidamente motivada e inimpugnable.

CONCORDANCIA:
➤ C.P.C.: Arts. 300º, 301º, 303º.

Art. 43º.- Oposición

Puede formularse oposición a la actuación de una declaración de parte, exhibición o cotejo de documentos, pericia o inspección judicial, señalando con claridad los fundamentos que la sustentan, ofreciéndose o acompañándose la prueba respectiva, según el caso.

El Juez correrá traslado a la otra parte la cual deberá absolverla cumpliendo los mismos requisitos de la oposición. La oposición o absolución que no cumpla con todos estos requisitos deberá ser declarada inadmisibles de plano por el Juez en decisión inimpugnable.

La actuación de los medios probatorios de la oposición o de la absolución se realizará en la audiencia única, en la que el Juez declarará fundada o no la

oposición, salvo decisión debidamente fundamentada e inimpugnable.

CONCORDANCIA:
➤ C.: Art. 139º.
➤ C.P.C.: Arts. 300º, 301º,
➤ L.O.P.J.: Arts. 6º, 7º, 8º, 12º, 184º.
➤ D.S. 03-97-TR: Art. 48º.

JURISPRUDENCIA:
1. «Conforme lo señala el artículo 42 de la Ley Procesal de Trabajo la tacha sólo se puede proponer contra la prueba testimonial y documentaria, no a la exhibición de documentos, donde la cuestión probatoria a deducirse es la oposición por lo que la misma debe ser declarada inimpugnable y no infundada como resuelve la A-quo en la audiencia única.»
RSL, 4ta Sala, Exp. 5880-97-ID-S, oct. 22/97. V. P. Torres Gamarra.

Art. 44º.- Conocimiento sobreviniente

Cuando por excepción, se tiene conocimiento de la causal de tacha u oposición con posterioridad a la oportunidad para su interposición, se informará al Juez acompañando el documento que lo sustente. El Juez, sin más trámite que el conocimiento a la otra parte, apreciará el hecho al momento de sentenciar.

CONCORDANCIA:
➤ C.P.C.: Art. 302º.

SECCION CUARTA
CONCLUSIÓN DEL PROCESO

TÍTULO I

CONCLUSIÓN ANTICIPADA DEL PROCESO

Art. 45º.- Conciliación

La conciliación puede ser promovida o propuesta después de la audiencia única, en cualquier estado del proceso antes de la sentencia. La conciliación se formaliza mediante acta suscrita ante el órgano jurisdiccional respectivo al final de la audiencia conciliatoria que se fije para el efecto. Aprobada por el Juez, adquiere el valor de cosa juzgada.

CONCORDANCIA:
➤ C.: Arts. 28º inc. 2), 139º.

- C.C.: Art. 1302º.
- C.P.C.: Arts. 323, 329º.

JURISPRUDENCIA:

1. «Según el artículo 45º de la Ley Procesal de Trabajo la conciliación aprobada por el Juez adquiere el valor de cosa juzgada lo que significa que lo acordado no puede ser dejado sin efecto, modificado en su contenido ni retardado en su ejecución bajo las responsabilidades del caso.»

EXP. Nº 5311-98-IND(A), Lima, 20/01/199, Paredes Infanzón, Jelio, Jurisprudencia Laboral Peruana, Jurista editores, 2000. P. 264.

Art. 46º.- Desistimiento

El desistimiento de la pretensión, del proceso o de algún acto procesal, se formula antes de que surtan sus efectos. Cuando el demandante lo proponga debe motivar su pedido para obtener la aprobación del Juez, quien cuida que no se vulnere el principio de irrenunciabilidad respecto de los derechos que tengan ese carácter.

CONCORDANCIA:

- C.: Art. 28º inc. 2).
- C.P.C.: Arts. 340º, 345º.
- L.O.P.J.: Arts. 6º, 7º, 8º, 340º - 345º.

JURISPRUDENCIA:

1. «La uniforme y reiterada jurisprudencia en materia laboral ha establecido la improcedencia de la transacción cuando ésta conlleva el reconocimiento de menores derechos, y el estado de la causa es el de ejecución; en igual sentido se han pronunciado las salas laborales en cuanto al desistimiento, lo que es corroborado por el segundo párrafo del artículo 342 del Código Procesal Civil; que la A-quo al tener al demandante por desistido de la acción a fojas 129 vuelta, no ha tenido en cuenta el estado de la causa, cual es de ejecución de sentencia, habiéndose incurrido en vicio procesal causal de nulidad.» RSL, 2da Sala, Exp. 6626-94-CD(A), abr. 11/95. V. P. Araujo Sánchez.
2. «Resulta nulo el desistimiento de la acción presentado cuando la sentencia se encontraba en proceso de ejecución.» EXP. Nº 0860-1995-CD(A), Lima, 04/07/1995, Legislación y Jurisprudencia Laboral, Normas Legales, 2000, Vol. 2. P. 1343.

**TÍTULO II
LA SENTENCIA**

Art. 47º.- Sentencia

El proceso se encuentra expedito para sentencia cuando:

1. Ha concluido la actuación de todos los medios probatorios admitidos y actos de investigación ordenados por el Juez.
2. La cuestión debatida sea de puro derecho o, siendo de hecho, no haya necesidad de actuar medio probatorio alguno en la audiencia respectiva.
3. Saneado el proceso, la rebeldía del demandado produzca convicción al Juez respecto de los hechos y pretensiones contenidos en la demanda.
4. Se haya producido allanamiento o reconocimiento admitidos por el Juez.

CONCORDANCIA:

- C.P.C.: Arts. 330º - 333º, 473º, 555º.
- L.O.P.J.: Arts. 5º, 6º, 154º, 155º.

JURISPRUDENCIA:

1. «Ante la existencia de dos resoluciones que reconocen adeudos laborales, una de carácter administrativa y otra judicial, prevalece la emitida por el Poder Judicial.» EXP. Nº 087-2002-B.E. (SE), Lima, 04/04/2002, Jurisprudencia Laboral, Normas Legales, 2003. T. 3. P. 263-265.

Art. 48º.- Contenido de la sentencia

La sentencia debe contener:

1. La exposición resumida de los argumentos expresados por las partes.
2. Las consideraciones, debidamente numeradas, a las que llega el Juez sobre los hechos probados en el proceso y las normas que le sirven de fundamento.
3. El pronunciamiento sobre la demanda, señalando en caso la declare fundada total o parcialmente, los derechos reconocidos así como las obligaciones que debe cumplir el demandado, estableciendo el monto líquido o su forma de cálculo si son de pago o el pago de sumas mayores a las reclamadas, si de lo actuado apareciere error en los cálculos de las liquidaciones demandadas y el mandato específico si son de hacer o de no hacer.
4. La condena o exoneración de costas y costos, así como la imposición

de multa si la demanda ha sido declarada fundada en su integridad acreditándose incumplimiento laboral o el emplazado hubiese procedido de mala fe o atentado contra deberes de lealtad procesal.

CONCORDANCIA:

- > C.: Arts. 26º inc. 2), 26º, 139º inc. 5).
- > C.P.C.: Arts. 50º, 121º, 122º, 410º.
- > L. O. P. J.: Arts. 6º, 7º, 8º, 12º, 24º, 184º, 288º.
- > D. S. 03-97-TR: Art. 34º.

JURISPRUDENCIA:

1. «Si bien la demandada se encuentra en rebeldía y no ha sustentado en ninguna forma su recurso de apelación, el juez debe ceñir su pronunciamiento a las materias que son objeto de la demanda, ya que no posee facultades extra petita; que es así que en los petitorios que se consignan a fojas 07 no se encuentra en ninguno de ellos el reintegro de bonificación por tiempo de servicios que la juez ampara incluso sin tener en cuenta las restricciones que señala la Ley 23643 para los obreros.»
RSL, 2da Sala, Exp. 4187-96-BS(S), 29/11/96. V. P. Beltrán Quiroga.
2. «Todos los reintegros reclamados por el actor se sustentan en la aplicación de la escala de remuneraciones que comprende a los trabajadores con contrato vigente al 01 de setiembre de 1992, no correspondiéndole los mismos al haber casado (sic) el 31 de agosto de dicho año; que las salas laborales especializadas se encuentran facultadas para corregir los errores conceptuales o de cálculo en que se incurra en la apelada; que siendo ello así es de apreciarse que el demandante plantea en su demanda únicamente el pago de dos dozavos por vacaciones trunca y no once dozavos como ultra petita determina la A-quo, por lo que corresponde recalcular dicho concepto.»
RSL, 2da Sala, Exp. 5864-94-BS(S), 09/06/97. V. P. Araujo Sánchez.
3. «La motivación de derecho, constituye una justificación de la calificación jurídica del hecho, por tanto, el juzgador está obligado, a fundamentar las consecuencias jurídicas que deriven de la adecuación del hecho en determinada norma; así, debe mencionar concretamente los artículos de la Ley que aplica a los hechos comprobados.»
CAS. Nº 291-2002-ICA, Lima, 10/10/2002, Cuadernos de Investigación y Jurisprudencia. Año 2 Nº 2, 03/01/04, Normas Legales, 2003. P. 131-133.
4. «Corresponde otorgarle al trabajador el pago por el tiempo que ha laborado. Así aunque esto no haya sido solicitado en la pretensión se trata de un error de cálculo que puede ser modificado por el Juez.»
CAS. Nº 110-2002-Lambayeque, Lima, 16/06/2002. Rvista Asesoría Laboral, Año XV, Nº 171, Marzo 2005. P. 41.

5. «Si el fallo se sustenta n materias no comprendidas en la demanda se trataría de un fallo extrapetita y no ultrapetita. El primero trata de materias que son incluidas en el fallo pero, sin embargo, no han sido consideradas inicialmente en la demanda, ni debatido en el proceso, ni se ha permitido el ejercicio de defensa del demandado; el segundo, se da cuando la resolución establece un incremento en el monto del petitorio por un error de hecho o de derecho.»
CAS. Nº 746-97-SCON, Lima, 07/12/1999, Revista Asesoría Laboral, Año XV, Nº 171, Marzo 2005. P. 41-42.

TÍTULO III
COSTAS PERSONALES Y COSTOS PROCESALES

Art. 49º.- Costas personales y costos procesales
Los trabajadores están exentos de la condena en costas y costas.

CONCORDANCIA:

- > C.: Art. 139º.
- > C.P.C.: Arts. 410º - 414º, 417º, 419º.
- > L.O.P.J.: Arts. 24º, 295º, 297º, 298º.

JURISPRUDENCIA:

1. «Si bien es cierto la ley y la doctrina actual en materia de costas personales responden a fundamentos más razonables y realistas que los que sustentaban la teoría clásica del reconocimiento puro de Chiovenda, también es cierto que las nuevas teorías como de la rescamitación de los honorarios y de la sanción de conducta procesal –entre otras– tienen sus limitaciones, toda vez que no todo vencido en juicio es un *improbis litigador* –a decir de Couture– por lo que la determinación de las costas personales por el juzgador no está sujeta a libre arbitrio sino que transita por su discrecionalidad o criterios subjetivos a la realidad o criterios objetivos, dentro de un marco jurídico y económico que no menoscaba la voluntad contractual en los honorarios pactados en cada caso concreto; que, en el presente caso, materia de alzada, de un lado no se aprecia una conducta procesal dolosa, dilatoria por parte de la emplazada, y de otro lado si bien es cierto el ejecutante sustentó su apelación en un contrato de honorarios en el que pactó la suma de S/. 2,000 y en un recibo por tal concepto y cantidad (fojas 17 repetido a fojas 24 de este cuaderno), también es cierto que de dichos documentos se desprende que el compromiso del abogado defensor asumido por el cobro de tal suma era por la defensa de dos procesos judiciales y no sólo del presente proceso; que, por consiguiente, tomando en cuenta que las costas personales se regulan en forma independiente en cada proceso, es del caso incrementar el monto señalado por el A-quo en la

resolución apelada, a la suma de S/. 1.000,00 al existir pruebas fehacientes del gasto efectuado por el actor al abonar los honorarios profesionales al abogado defensor.» RSL, 4ta Sala, Exp. 7080-97-BS(A), 18/12/97. V. P. De la Rosa Bedriñana.

2. «Los gobiernos locales se encuentran exonerados del pago de tasas judiciales, así como exentos de la condena en costas y costos.»

EXP. Nº 2696- 2001-BS(A-S), Lima, 17/08/2001, Jurisprudencia Laboral, Normas Legales, 2002. T. 1. P. 367-368.

3. «Que, el Poder Ejecutivo esta exento de la condena en costas y costos, siendo la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, un organismo descentralizado del Sector Economía y Finanzas, resulta evidente que dicho beneficio alcanza a dicha entidad del estado.» CAS. Nº 010-2002, Lima, 16/12/2002, Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, Jurisprudencia Laboral, Normas Legales, 2003. T. 2. P. 448-449.

4. «Que, respecto a las costas y costos corresponde precisar que el artículo 412º del Código Procesal Civil señala que el reembolso de las costas y costos es de cargo de la parte vencida; asimismo el artículo 411º del mencionado Código señala que: «Son costos del proceso el honorario del abogado de la parte vencedora, más un 5% destinado al Colegio del Distrito Judicial respectivo ... (sic)» «que, de lo anterior se concluye que encuentra obligado al pago de costas y costos, la parte que no ha sido favorecida con la sentencia, independientemente de ser la parte demandante o demandada.»

Actualidad Laboral, Octubre 2003. P. 95. En Ley Procesal del Trabajo, Fernando Elías Mantero. UPSM. Set. 2005. P. 170.

5. «Que, respecto a la aplicación de la Tabla de Honorarios Profesionales que alega la demandada, corresponde precisar que dicha tabla fija honorarios mínimos, siendo que no se puede pactar el honorario del abogado por debajo de ellos, no encontrándose regulado los montos máximos a contratar, por lo que resulta aplicable en forma supletoria el artículo 414º del Código Procesal Civil; Sé-timo: Que, por lo tanto teniendo en cuenta la duración de la causa en el tiempo, la misma que se ha ventilado en dos instancias y la labor desplegada por el abogado defensor debe señalarse prudencialmente los costos teniendo en cuenta además que la sentencia ha declarado fundada en parte la demanda.»

Actualidad Laboral, Setiembre 2003. P. 67. En Ley Procesal del Trabajo, Fernando Elías Mantero. UPSM. Set. 2005. P.

SECCION QUINTA MEDIOS IMPUGNATORIOS

TÍTULO I

MEDIOS IMPUGNATORIOS

Art. 50º.- Medios impugnatorios

Los medios impugnatorios son el recurso de reposición, apelación, casación y queja.

CONCORDANCIA:

- C.: Art. 139º inc. 6).
- C.P.C.: Arts. 3º, 355º - 361º.
- L. O. P. J.: Arts. 11º, 213º.

CAPÍTULO I Reposición

Art. 51º.- Reposición

El recurso de reposición procede contra los decretos en el plazo de dos (2) días, ante el mismo órgano que los expide. El auto que lo resuelve es inapelable.

CONCORDANCIA:

C.P.C.: Art. 362º.

JURISPRUDENCIA:

1. «Procede contra los decretos recurso de reposición más no recurso de apelación.» EXP. Nº 4762-98 BS(A), Lima, 22/01/199, Paredes Infanzón, Jelio. Jurisprudencia Laboral Peruana, Jurista editores, 2000. P. 273.

CAPÍTULO II Apelación

Art. 52º.- Apelación

Constituye requisito de procedencia del recurso su debida fundamentación, la cual debe precisar el error de hecho o de derecho presente en la resolución y el sustento de la pretensión impugnativa. Únicamente se presentarán documentos en el recurso de apelación o en su absolución, cuando hayan sido expedidos con posterioridad al inicio del proceso.

El recurso de apelación se interpone en el plazo de cinco (5) días desde la notificación de la resolución que se impug-

na, a excepción del proceso sumarísimo, que se rige por sus propias normas.

CONCORDANCIA:

- C.P.C.: Arts. 364º, 383º.
- L.O.P.J.: Arts. 11º, 35º, 132º.
- D.S. 03-97-TR: Art. 48º.

JURISPRUDENCIA:

1. «Conforme es de verse, el auto número dos, que ordenaba tener por no presentada la demanda y el archivo de los de la materia, fundamentándose en el aperecibimiento legal decretado previamente, de modo tal que sobre dicha resolución sólo correspondía plantearse apelación y no nulidad, por lo que al no haberse cumplido con adecuar el medio párrafo del artículo 358º del Código Procesal Civil.»
EXP. Nº 4014-2002-IDA(A), Lima, 13/04/2003, Jurisprudencia Laboral, Normas Legales, 2003. T. 2. P. 398-399.
2. «Que, de otro lado debe puntualizarse que el Colegiado estima no considerar la adhesión del acto a la apelación no sólo por que el extremo de vacaciones ha sido consentido por la apelante en tanto la adhesión constituye un mecanismo procesal que viabiliza, para la parte que se adhiere.»
Actualidad Laboral, Junio 2003. P. 72. En Ley Procesal del Trabajo, Fernando Elías Mantero. UPSM. Set. 2005. P. 173
3. «Que, de otro lado, conforme es de verse de fjs. 25 se emitió el auto número dos, que ordenaba tener por no presentada la demanda y el archivo de los de la materia, fundamentándose en el aperecibimiento legal decretado previamente; de modo tal que sobre dicha resolución sólo correspondía plantearse apelación y no nulidad, por lo que al no haberse cumplido con adecuar el medio impugnatorio al acto procesal señalado se ha incumplido con lo previsto en el último párrafo del artículo 358º del Código Procesal Civil; por estas consideraciones.»
Actualidad Laboral, Abril 2003. P. 89. En Ley Procesal del Trabajo, Fernando Elías Mantero. UPSM. Set. 2005. P. 174.

Art. 53º.- Procedencia de la apelación

Procede la apelación contra:

1. Las sentencias de primera instancia.
2. Los autos que pongan fin a la instancia.
3. Los autos que se expidan en el curso del proceso antes de la sentencia, en cuyo caso se concede con la calidad de diferida.

4. Los autos que se expidan después de dictada la sentencia, en cuyo caso se concede sin efecto suspensivo, salvo que el juez decida concederla con efecto suspensivo en resolución debidamente fundamentada.

El plazo para la apelación de autos es de tres (3) días

CONCORDANCIA:

- C.: Art. 139º.
- C.P.C.: Arts. 364º, 369º, 371º, 372º, 373º.
- L.O.P.J.: Arts. 11º, 35º.

JURISPRUDENCIA:

1. «Cuando el auto ha sido expedido en la audiencia única en el proceso laboral, estando previsto el plazo de 3 días de conformidad con la última parte del artículo 53º de la Ley Procesal del Trabajo nº 26636, éste comienza a correr a partir de la audiencia cuya convocatoria se ha notificado debidamente, de cuyos resultados debe informarse inmediatamente la parte inasistente, ya que de lo contrario estaría faltando a sus deberes de probidad y diligencia.»
EXP. Nº 4127-2002-BE (A-S), Lima, 31/03/2003, Jurisprudencia Laboral, Normas Legales, 2003. T. 2. P. 231-233.

CAPITULO IIIº
CASACION

Art. 54º.- Fines

El recurso de casación tiene como fines esenciales:

- a) La correcta aplicación e interpretación de las normas materiales del Derecho Laboral, Previsional y de Seguridad Social y,
- b) La unificación de la jurisprudencia laboral nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República.

CONCORDANCIA:

- C.: Arts. 139º, 141º.
- C.P.C.: Arts. 384º, 385º.
- L. O. P. J.: Arts. 6º, 32º, 35º inc. 4), 132º.

JURISPRUDENCIA:

1. «La finalidad debe cumplirse exclusivamente sobre los criterios de interpretación jurídica y la normativa aplicada para sustentar la decisión, no pudiendo revisarse las cuestiones de hecho ni las pruebas actuadas, por cuanto se desnaturalizaría la esencia del recurso de casa-

4. Capítulo modificado por el Artículo 1º de la Ley Nº 27021, publicada el 23-12-98.

ción que está basado en el control normativo de las resoluciones judiciales.» CAS. N° 1006-98, Lima, 25/07/1999, Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, Luque Mogrovejo, Héctor, Jurisprudencia Laboral. P. 137-140.

JURISPRUDENCIA VINCULANTE:

1. «Que, de otro lado, esta Suprema Sala puede verificar, excepcionalmente, si las causas sometidas a su jurisdicción respetan reglas mínimas y esenciales del debido proceso, dado que dicha institución cautela derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política, pues de otro modo no se podría ejercer adecuadamente la función y postulado contenidos en el citado artículo cincuenticuatro de la Ley Procesal del Trabajo» CAS. 744-2002-Lima, Lima, 30/07/2003. Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Art. 55°.- Procedencia

Este recurso procede únicamente en los siguientes supuestos:

- a) Sentencias expedidas en revisión por las Salas Laborales o Mixtas de las Cortes Superiores de Justicia que resuelvan el conflicto jurídico planteado por las partes.
- b) Si la pretensión es de naturaleza económica y está expresada en dinero, sólo procederá si dicha cuantía supera las 100 (cien) Unidades de Referencia Procesal determinada conforme lo establece el Artículo 6 de esta Ley, si el recurso es interpuesto por el demandante y, como lo establece la sentencia recurrida, si lo interpone el demandado.

El recurso de casación en materia laboral es gratuito cuando es interpuesto por el trabajador o ex trabajador. Cuando es interpuesto por el empleador es aplicable la tasa determinada para los procesos civiles.

CONCORDANCIA:

- > C.: Art. 141°.
- > C.P.C.: Art. 385°.
- > L.O.P.J.: Arts. 6°, 7°, 32°, 35°, 132°.

JURISPRUDENCIA:

1. «El recurrente busca la revisión del contenido y validez del laudo arbitral, el que no tiene características de una ley o norme de derecho objetivo, por lo que no es posible su revisión en materia casatoria.» CAS. N° 356-98-

Tacna, Lima, 15/02/2000, Cuadernos Jurisprudenciales N° 29, Noviembre 2003. Año 3, El proceso Laboral. Editorial Gaceta Jurídica, 2003. P. 50-51.

2. «No son impugnables mediante recurso de casación las sentencias que no contienen una declaración sobre el fondo.» CAS. N° 803- 2001, Lima, 23/08/2001, Arévalo, Javier, Jurisprudencia Laboral Seleccionada, Cultural Cuzco, 2002. P. 507.

Art. 56°.- Causales

Son causales para interponer el recurso de casación:

- a) La aplicación indebida de una norma de derecho material.
- b) La interpretación errónea de una norma de derecho material.
- c) La inaplicación de una norma de derecho material.
- d) La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores.

CONCORDANCIA:

- > C.: Art. 141°.
- > C.P.C.: Art. 386°.
- > L.O.P.J.: Arts. 6°, 7°, 132°.

JURISPRUDENCIA:

1. «El recurso de casación interpuesto cumple con los requisitos necesarios para su admisibilidad previstos por el artículo cincuentiséis de la Ley Procesal del Trabajo; Segundo.- Que, en cuanto a los requisitos de fondo el recurrente cumple con invocar las causales en que se funda, en este caso: a) la interpretación errónea de los artículos segundo, noveno y Sexta Disposición Transitoria del Decreto Legislativo número seiscientos cincuenta; y de la Ley número veinticuatro mil quinientos catorce; b) la interpretación errónea e incorrecta aplicación del artículo diecinueve del Decreto Legislativo número seiscientos cincuenta; c) la incorrecta aplicación del artículo quince del Decreto Legislativo número setecientos trece; y, d) la contradicción con otros pronunciamientos emitidos por otra sala en casos objetivamente similares; causales previstas en el artículo cincuenticuatro, incisos primero y segundo, de la Ley Procesal del Trabajo; (...). Sexto.- Que, respecto a la última causal, se acompaña como fuente de contradicción jurisprudencial, sólo una ejecutoria superior, cuando el artículo cincuenticuatro, inciso segundo, del acotado exige que

sean más de una a efectos de que revele que es por ese sentido que los juzgadores se están inclinando, en contraposición al que se dicta en la que es materia de casación, para allí precisamente cumplir la sala casatoria su objetivo de unificar la jurisprudencia, y no cuando la situación jurídica es a la inversa; Sétimo.- Que, de acuerdo al análisis vertido el recurso interpuesto no reúne los requisitos de fondo para su procedencia; declararon improcedente el recurso de casación interpuesto.» CAS. Sala de Derecho Constitucional y Social. Exp. 3456-97. Lima, 16/10/98.

2. «El recurso de casación ha sido admitido por cumplir con los requisitos de forma que contiene el artículo cincuentiséis de la Ley Procesal del Trabajo, en consecuencia, es necesario examinar los requisitos de fondo para pronunciarse sobre la procedencia del mismo; (...). Sexto.- Que, finalmente en lo referente a la causal de contradicción jurisprudencial, esta sala casatoria ha establecido en reiterada jurisprudencia que para la procedencia de esta causal es necesario acreditar la existencia de dos o más resoluciones contradictorias expedidas por las salas laborales, a lo cual no se ha dado cumplimiento; razones por las cuales declararon improcedente el recurso de casación interpuesto.»

CAS. Sala de Derecho Constitucional y Social. Exp. 3630-97. Lima, 30/10/98.

3. «La incorrecta aplicación de una norma de derecho material supone la impertinencia de la norma denunciada para resolver el caso concreto, en tanto que la errónea interpretación de una norma de derecho material supone su pertinencia, pero el defecto está en su entendimiento por parte del juzgador.» CAS. Nº 312-99-Huaura, Lima, 30/05/2000, Luque Mogrovejo, Héctor, Jurisprudencia Laboral. P. 57-59.
4. «El recurrente denuncia la aplicación indebida, la interpretación errónea y la inaplicación de diversas normas constitucionales, laborales y civiles. La Sala resuelve señalando que no resulta procedente la denuncia de normas constitucionales en sede de casación, salvo en caso de incompatibilidad entre éstas y una norma legal ordinaria, tampoco es posible el examen de disposiciones del Código Civil para resolver la incertidumbre jurídica vinculada con la relación de trabajo, salvo que la cuestión controvertida revele la existencia de un vacío en la legislación laboral que haga absolutamente necesaria e indispensable la remisión al Código Civil.» CAS. Nº 1644-2000-ayacucho, Lima, 16/01/2001, Revista Asesoría Laboral Nº 161, Año 14, Lima, mayo de 2004. P. 36.
5. «No procede la denuncia de una norma constitucional en casación, a no ser que exista incompatibilidad entre esta y una norma legal ordinaria. «Que, al amparo del inciso c) del artículo cincuentiséis de la Ley Procesal del Trabajo la recurrente denuncia la inaplicación del inciso segundo del artículo veintiséis de la Constitución Política del Perú, alegando que la recurrida atenta contra el carácter irrenunciable de sus derechos laborales al modificar la sentencia apelada; Cuarto: Que, este Supremo

Tribunal ha señalado reiteradamente que no procede la denuncia de una norma constitucional en sede de casación, a no ser que exista incompatibilidad entre ésta y una norma legal ordinaria que la recurrente no indica en su recurso; que al no haber satisfecho las exigencias de fondo previstas en el artículo cincuentiocho del texto vigente de la Ley Procesal del Trabajo: Declararon Improcedente el recurso de casación interpuesto.»

CAS. Exp. Nº 175-2001. La Libertad, 26/07/2001.

6. «En cuanto a las alegaciones referidas a la contravención al debido proceso corresponde precisar que si bien la Ley Procesal del Trabajo en su texto vigente, no contempla dicha causal como motivo de casación, ésta ha sido atendida de modo excepcional este Supremo Colegiado, ante la comisión de infracciones insalvables cuyo efecto nulificante alcanza a la sentencia, las mismas que no pueden ser soslayadas ya que ello implicaría la convalidación de vicios de procedimiento con la consiguiente afectación de derechos sustanciales o mandatos constitucionales.»

CAS. Nº 323-2002-Sullana, Lima, 24/10/2002, Cuadernos de Investigación y Jurisprudencia Año 2 Nº 2, Diciembre 03 enero 04, Normas Legales, 2003. P. 123-124.

7. «Atenta contra el debido proceso que la resolución apelada no se haya pronunciado sobre todos los extremos. La omisión transgrede normas esenciales, debiendo reponearse al estado donde se cometió el error. «Que, de otro lado, esta Suprema Sala puede verificar, excepcionalmente, si las causas sometidas a su jurisdicción respetan reglas mínimas y esenciales del debido proceso, dado que dicha institución cautela derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política, pues de otro modo no se podría ejercer adecuadamente la función y postulado contenidos en el citado artículo cincuenticuatro de la Ley Procesal del Trabajo, por tanto este extremo también es Procedente de oficio; Quinto: Que, por los efectos que genera la causal de contravención de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso, será analizada en primer lugar, pues de declararse fundado carecería de objeto pronunciarse por la causal de derecho material; Sexto: Que, la nulidad absoluta se presenta siempre que un acto procesal (o actos procesales cuyo conjunto hacen el proceso) adolezca de una circunstancia fijada en las leyes procesales como necesaria para que el acto produzca sus efectos normales; en tal sentido, cabe advertir que frente a un vicio de tal consideración, cualquier órgano jurisdiccional por el solo hecho de serlo tiene lo que en doctrina se llama potestad nulificante del juzgador y que ha sido acogida en el artículo ciento setentiséis in fine del Código Procesal Civil; Sétimo: Que, el inciso cuarto del artículo ciento veintidós del Código Adjetivo, de aplicación supletoria, establece que las resoluciones contienen la expresión clara y precisa de lo que se decide y ordena, respecto de todos los puntos controvertidos, caso contrario se incurre en causal de nulidad, según lo prevé expresamente el segundo párrafo de la citada norma procesal; Octavo: Que, el A quem ha omitido pronunciarse sobre el re-

curso de apelación en el extremo sobre la compensación que dedujera la emplezada por los préstamos otorgados al demandante, transgrediendo, de esta manera, formas esenciales, debiendo reponerse al estado donde se cometió el vicio o error; Noveno: Consecuentemente, la resolución de mérito al no responder a lo actuado en el proceso, transgrede la garantía constitucional contemplada en el artículo ciento treintinueve inciso quinto de la Carta Magna; Resolución: Por estas consideraciones: declararon Fundado el recurso de casación.»

CAS. Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social. Exp. 744-2002. Lima, 30/07/2003.

Art. 57°.- Requisitos de forma

El recurso de casación se interpone:

- a) Ante la Sala que expidió la resolución impugnada.
- b) Dentro del plazo de 10 (diez) días de notificada.
- c) Contra la sentencia a que se refiere el Artículo 55.
- d) Acreditando el pago o la exoneración de la tasa judicial respectiva.
- e) Siempre que la resolución adversa de primera instancia que haya sido confirmada por la recurrida no hubiere sido consentida.
- f) Presentando copia de las resoluciones contradictorias, si invocara la causal señalada en el inciso d) del Artículo 56.

La Sala Superior sólo admitirá el recurso que cumpla estos requisitos y rechazará el que no satisfaga.

CONCORDANCIA:

- > C.: Art. 141°.
- > C.P.C.: Art. 387°, 388°.
- > L. O. P. J.: Arts. 6°, 14°, 24° inc. i), 32°, 35°, 132°.

JURISPRUDENCIA:

1. «Cuando el ordenamiento procesal señala estrictos requisitos de forma y fondo que tiene que cumplir todo recurso de casación, lo hace así en razón de que este medio impugnatorio es uno especialísimo a través del cual la Corte Suprema va ejercer su facultad casatoria a la luz de lo que estrictamente se denuncia como vicio o error en el recurso, y no va a actuar como una instancia final de fallo en el que se analiza primero el proceso y luego el recurso.»

CAS. Nº 2532-98-Huaura, Lima, 10/12/1999, Paredes Infanzón, Jelio. Jurisprudencia Laboral Peruana, Jurista Editores. 2000. P. 265-257.

Art. 58°.- Requisitos de fondo

El recurso deberá estar fundamentado con claridad señalando con precisión las causales descritas en el Artículo 56 en que se sustenta y, según el caso:

- a) Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse.
- b)Cuál es la correcta interpretación de la norma.
- c)Cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse.
- d)Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción.

La Sala Casatoria califica estos requisitos y, si los encuentra conformes, en un solo acto, se pronuncia sobre el fondo del recurso. En caso de no cumplir con alguno de tales requisitos, lo declarará improcedente.

CONCORDANCIA:

- > C.: Art. 139°.
- > C.P.C.: Art. 388°.
- > L.O.P.J.: Arts. 8°, 24°, 184°, 288°, 297°.

JURISPRUDENCIA:

1. «Habiendo el recurrente fundamentado con claridad y precisión, expresando las causales en que se sustente; cumplimiento con los requisitos de los artículos 54°, 56° y 57° de la Ley 26636 es admisible el recurso de casación.» EXP. Nº 053-97-BS-S, Lima, 16/06/1997, Paredes Infanzón, Jelio, Jurisprudencia Laboral Peruana, Jurista Editores, 2000. P. 237.
2. «Que, respecto a las denuncias propuestas la recurrente cumple con precisar con claridad qué norma ha sido indebidamente aplicada, y cuál es la que debió aplicarse, así como ha fundamentado debidamente, señalando cuál es nexo causal que existe entre la norma denunciada y lo que es materia de controversia; por lo que satisface las exigencias contenidas en los literales a) y c) del artículo cincuentiocho de la Ley Procesal del Trabajo, resultando procedentes las causales invocadas, por tanto corresponde emitir pronunciamiento sobre el fondo del asunto.» CAS. 137-2005 del Santa. Lima, 21/10/2005. Primera Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Art. 59°.- Pronunciamiento

La sentencia casatoria declarará fundado o infundado el recurso que cumple con los requisitos de fondo. Si lo de-

clara fundado, casa la resolución recurrida y se pronuncia sobre las causales que son procedentes, resolviendo el conflicto, sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento debe limitarse a lo siguiente:

- a) Indicar la debida aplicación o interpretación de las normas de derecho material que hayan sido objeto de impugnación.
- b) Restablecer el derecho conculcado por la resolución recurrida, sin pronunciarse sobre los aspectos económicos del fallo, si los hubiere, los que deberán liquidarse por el Juzgado de origen.
- c) Actuar en sede de instancia con respecto a la sentencia apelada, si fuere el caso.

CONCORDANCIA:

- > C.: Arts. 141º, 193º.
- > C.P.C.: Arts. 396º, 398º, 399º.

CAPITULO IV
Queja

Art. 60º.- Tramitación

El recurso de queja procede contra la denegatoria de apelación o de casación. Se interpone en el plazo de tres (3) días de notificada la resolución denegatoria, ante el órgano superior que debe conocer del recurso denegado. No procede por razón del efecto en que se concede la apelación. El recurso de queja por denegatoria del recurso de casación en materia laboral está sujeto al pago de la tasa determinada para procesos civiles cualquiera que sea la parte que lo interponga.

CONCORDANCIA:

- > C.: Art. 139º.
- > C.P.C.: Arts. 6º, 7º, 11º, 35º, 42º, 401º - 405º.
- > L.O.P.J.: Arts. 6º, 7º, 11º, 35º, 42º.

JURISPRUDENCIA:

1. «Declaran fundada la queja por denegatoria reapelación dictada en el curso de una audiencia a la que no concurreó el apelante, lo que determinó la interposición de la apelación después de ser notificado con la resolución.»

Actualidad Laboral. Noviembre. P. 45. En Ley Procesal del Trabajo, Fernando Elías Mantero. UPSM. Set. 2005. P. 214.

2. «Que el plazo de tres días para la apelación de auto opera después de su notificación si fue expedido fuera de audiencia, de acuerdo a lo previsto en el artículo 376º del Código Procesal Civil; en cambio cuando el auto ha sido expedido en la audiencia única en el proceso laboral, estando previsto el plazo de tres días de conformidad con la última parte del artículo 53º de la Ley Procesal del Trabajo Nº 26636, éste comienza a correr»...a partir de la audiencia cuya convocatoria se ha notificado debidamente, de cuyos resultados debe informarse inmediatamente la parte inasistente, ya que de lo contrario estaría faltando a sus deberes de probidad y diligencia», criterio expuesto por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema con resolución del 17 de marzo de 2000 (tercer considerando), expedida en la Queja Nº 116-2000.»
Actualidad Laboral, Junio 2003. P. 71. En Ley Procesal del Trabajo, Fernando Elías Mantero. UPSM. Set. 2005. P. 215.
3. «Tratándose de denegatoria de recurso de apelación, el recurrente ha debido efectuar su cuestionamiento en la forma prevista por el artículo 60º de la Ley Procesal de Trabajo, más no con otra apelación, lo cual no constituye un medio idóneo previsto en nuestras normas procesales.» EXP. Nº 4768-98-CTS(A), Lima, 21/01/1999, Paredes Infanzón, Jelio, Jurisprudencia Laboral Peruana, Jurista Editores, 2000. P. 238-239.
4. «El trabajador también se encuentra sujeto al pago de tasa judicial al interponer recurso de queja por denegatoria de recurso de casación.»
CAS. Nº 190-2001-Lima, Lima, 13/03/2001, Arévalo Vela, Javier, Jurisprudencia Laboral Seleccionada; Cultural Cuzco, 2002. P. 511-512.

SECCION SEXTA
PROCESO ORDINARIO LABORAL

TITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Art. 61º.- Tramitación

Se tramitan en proceso ordinario laboral todos los asuntos contenciosos y no contenciosos que son de competencia de los juzgados especializados de trabajo, salvo disposición legal distinta.

CONCORDANCIA:

- > C.P.C.: Arts. 50º incs. 1); 3), 424º - 427º, 465º - 479.
- > L.O.P.J.: Arts. 51º, 62º, 63º, 65º.

Art. 62°.- Plazos para la contestación a la demanda y para emitir sentencia

El plazo para contestar la demanda es de diez (10) días.

El plazo para emitir sentencia es de quince (15) días luego de la audiencia única o de concluida la actuación de pruebas.

CONCORDANCIA:

> L.O.P.J.: Arts. 154°, 155°.

> D.S. 03-97-TR: Art. 39°.

TÍTULO II**AUDIENCIA ÚNICA****CAPÍTULO I****Citación y Efectos de la Inasistencia****Art. 63°.- Señalamiento de fecha para audiencia**

Contestada la demanda, el juez notifica la misma al demandante concediéndole un plazo de 3 días para la absolución escrita de las excepciones y cuestiones probatorias propuestas por el demandado, quien absolverá las cuestiones probatorias propuestas contra sus pruebas en la audiencia única. En la misma resolución señala día y hora para dicha diligencia, la que debe realizarse dentro de un plazo máximo de quince (15) días.

CONCORDANCIA:

> C.P.C.: Arts. 552° - 554°.

> L.O.P.J.: Art. 6°.

Art. 64°.- Inasistencias

Si a la audiencia concurriera una de las partes, ésta se realizará sólo con ella. La incomparecencia de ambas partes determinará el archivamiento del proceso si transcurridos 30 días naturales desde la fecha de la audiencia, el proceso no ha sido activado por ninguna de ellas.

CONCORDANCIA:

> C.P.C.: Arts. 202°, 203°, 206°, 346°, 352°, 354°.

JURISPRUDENCIA:

1. «La inasistencia a la audiencia única sólo produce los efectos previstos en el artículo 64° de la Ley Procesal del Trabajo, concordante con el artículo 203° del Código Procesal Civil, de no suspenderla, más no puede privar del derecho de impugnación que le da a la parte el conocimiento de una acto o resolución.»
Queja N° 116-2000, Lima, Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, Lima, 17/03/2000. Arévalo Vela, Javier, Jurisprudencia Laboral Seleccionada, Cultural Cuzco, 2002. P. 503-504.
2. «Que, al citar el Juez por tercera vez a la audiencia única, desnaturalizó el proceso al no estar facultado para ello, menos si no existió razón justificatoria. Que, el acuerdo adoptado en el Pleno Jurisdiccional Laboral de 1999, referente al abandono, no es aplicable al supuesto previsto para la citación a Audiencia Única según el artículo 64° de la Ley Procesal del Trabajo, por cuanto aquél lo que establece es la no aplicación supletoria de las normas del Código Procesal Civil referentes al abandono, en el proceso laboral, institución procesal que tiene regulación y plazo distinto a la conclusión del proceso por inasistencia de las partes a la audiencia única; de modo que al no ajustarse al mérito de lo actuado y al derecho la citada decisión del Juez, la nulidad invocada por la demanda es fundada, en aplicación del artículo 122, inciso tercero y segundo párrafo, del Código adjetivo citado.»
EXP. N° 4385-2000-IND(A-S), Lima, 31/01/2001, Jurisprudencia Laboral, Normas Legales, 2002, T. 1. P. 358-360.

CAPÍTULO II**Saneamiento Procesal****Art. 65°.- Saneamiento procesal**

Iniciada la audiencia el Juez actúa las pruebas referidas a las excepciones que hubieran sido propuestas; luego, de oficio, y aún cuando el emplazado hubiese sido declarado rebelde, emitirá en el mismo acto resolución declarando:

1. La validez de la relación jurídico procesal.
2. La nulidad y consiguiente conclusión del proceso por invalidez insubsanable de la relación, precisando sus defectos.
3. La suspensión de la audiencia, concediendo un plazo de cinco días para la subsanación de los defectos si éstos lo permitieran.

Subsanados los defectos, el Juez señalará fecha para la audiencia; en caso contrario, declarará concluido el proceso.

CONCORDANCIA:

- > C.: Art. 139º.
- > C.P.C.: Arts. 192º, 193º, 194º, 197º, 465º, 555º.
- > L.O.P.J.: Arts. 5º, 6º, 7º, 12º.

JURISPRUDENCIA:

1. «Cuarto: Que, al respecto, la fijación de puntos controvertidos en la Audiencia Única no consiste en repetir mucho menos genéricamente lo que las partes solicitan en la demanda y escrito de contestación de la misma, sino en señalar los hechos sobre los cuales existe discrepancia, con la finalidad de que respecto de ellos se despliegue la actividad probatoria necesaria en busca de la convicción judicial que dé sólido sustento al fallo. Que, en el acta de Audiencia Única de fjs. 70, se observa que en forma superficial se indica que los puntos controvertidos son la pretensión de la demandante y la contestación de la demanda, omitiendo describir los hechos anteriormente expuestos, no obstante su especial relevancia en el proceso. Los puntos controvertidos tienen suma relevancia en el proceso, pues sobre ellos trata el objeto de la prueba.

Que, como consecuencia de lo precedentemente establecido, se aprecia que no se han ordenado ni actuado las pruebas necesarias para desentrañar los puntos controvertidos, razón por la cual los montos mandados a pagar no se encuentran debidamente justificados, los cuales sí deben de estarlo, aún cuando las pruebas ofrecidas por las partes resulten insuficientes para producir certeza y convicción, ya que el Juez de la causa puede ordenar la actuación de los medios probatorios que considere convenientes, en aplicación del artículo 28º de la Ley Procesal del Trabajo, pues su deber es resolver bajo el principio de veracidad, expresamente consignado en el artículo primero del Título Preliminar de la norma precitada.» Actualidad Laboral, Setiembre 2003. P. 53. En Ley Procesal del Trabajo, Fernando Elías Mantero. UPSM. Set. 2005. P. 218.

**CAPÍTULO III
Conciliación**

Art. 66º.- Conciliación

Saneado el proceso, en la misma audiencia, el Juez invita a las partes a conciliar el conflicto.

Se puede conciliar en forma total o parcial el petitorio contenido en la demanda. El Juez dejará constancia en el acta de la invitación a conciliar y de la falta de acuerdo si fuere el caso.

Al aprobar la fórmula conciliatoria, el Juez deberá observar el principio de irrenunciabilidad respecto de los derechos que tengan ese carácter.

CONCORDANCIA:

- > C.: Art. 26º.
- > C.P.C.: Arts. 323º, 325º, 328º, 470º.
- > L. O. P. J.: Arts. 6º, 8º, 54º, 56º, 64º, 67º, 185º inc. 1).
- > Ley Nº 27398: Art. 1.
- > L. G. de A.: Art. 41º.

JURISPRUDENCIA:

1. «Que el ofrecimiento que hizo la demandada en la diligencia de pruebas, con el objeto de llegar a una conciliación, no es un derecho adquirido para la demandante por cuanto ella los rechazó, de manera que no se puede aplicar el artículo 66º de la Ley Procesal del Trabajo, sino más bien el último párrafo del artículo 326º del Código Procesal Civil.» CAS. Nº 2062-98-Lima, Lima, 13/12/1999, Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, Luque Mogrovejo, Héctor, Jurisprudencia Laboral. P. 386-389.

Art. 67º.- Fijación de puntos controvertidos

De no haber conciliación, con lo expuesto por las partes, el Juez procederá a enumerar los puntos controvertidos y, en especial, los que serán materia de prueba, resolviendo para tal efecto las cuestiones probatorias. A continuación, ordenará la actuación de los medios probatorios ofrecidos relativos a las cuestiones controvertidas en la misma audiencia.

CONCORDANCIA:

- > C.: Art. 141º.
- > C.P.C.: Arts. 203º, 207º, 471º, 555º.
- > L.O.P.J.: Arts. 5º, 6º.

JURISPRUDENCIA:

1. «La fijación de puntos controvertidos en la Audiencia Única no consiste en repetir mucho menos genéricamente lo que las partes soliciten en la demanda y escrito de contestación de la misma, sino en señalar los hechos sobre los cuales existe discrepancia, con la finalidad de que respecto de ellos se despliegue la actividad probatoria necesaria en busca de la convicción judicial que dé sólido sustento al fallo.» CAS. Nº 401-98-Chincha, Lima, 30/04/2001, Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, Legislación laboral, Normas Legales. P. 753-755.

**CAPÍTULO IV
Actuación de Pruebas**

Art. 68º.- Actuación de pruebas

La actuación de pruebas es dirigida personalmente por el Juez. Cuando corresponda, el Juez toma a cada uno

de los convocados juramento o promesa de decir la verdad.

CONCORDANCIA:

- C.: Art. 139°.
- C.P.C.: Arts. 202° - 210°, 213° - 283°.
- L.O.P.J.: Arts. 5°, 6°, 7°, 184°.

Art. 69°.- Alegatos

Dentro de un plazo de cinco (5) días de concluida la actuación de pruebas las partes pueden presentar alegatos. En este alegato las partes pueden proponer un proyecto de sentencia, que puede ser o no considerado por el Juez.

CONCORDANCIA:

- C.P.C.: Art. 208°, 210°, 212°.

**SECCION SEPTIMA
PROCESOS ESPECIALES**

**TÍTULO I
PROCESO SUMARISIMO**

Art. 70°.- Tramitación

Se tramitan en proceso sumarísimo conforme a las normas del Código Procesal Civil, los asuntos contenciosos que son de competencia de los Juzgados de Paz Letrados de acuerdo al Artículo 4 numeral 3 de esta Ley.

CONCORDANCIA:

- C.P.C.: Arts. 57°, 546°, 548°, 550° - 553°, 555° - 559°.
- L.O.P.J.: Arts. 57, 61°, 71°.

Art. 71°.- Normas aplicables

Son de aplicación en este proceso las normas sobre postulación, comparecencia, medios probatorios, sentencia contenidas en esta Ley. Para la conciliación rigen las reglas del artículo del proceso ordinario laboral.

CONCORDANCIA:

- C.P.C.: Arts. 424° - 474°, 188° - 283°, 121°.
- L.O.P.J.: Art. 185°.
- D.S. 03-97-TR: Art. 39°.

TÍTULO II

PROCESO DE EJECUCIÓN

Art. 72°.- Títulos ejecutivos⁵

Son títulos ejecutivos:

1. El acta suscrita entre trabajador y empleador ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, que contenga el reconocimiento de obligación exigible en vía laboral.
2. El acta de conciliación extrajudicial debidamente homologada.
3. Liquidación para Cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones.

CONCORDANCIA:

- C.: Art. 26°.
- C. C.: Arts. 1132° - 1160°.
- C.P.C.: Arts. 688° inc. 1), 689°, 693°.
- L.O.P.J.: Art. 6°.
- D. Leg. N° 910. Ley N° 28292: Art. 32°.

JURISPRUDENCIA:

1. «La Ley N° 27242, modifica el artículo 38° del TUO de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondo de Pensiones en la cual se establece en el inciso d) del numeral 5, que independientemente de la cuantía de la pretensión, conocerá de la apelación el Juez de Trabajo, la ley que es de naturaleza procesal, es de aplicación inmediata sin embargo; para el caso *sub judice*, se advierte que luego de haber dispuesto la vista de la causa, no podrá inhibirse el Juez del módulo corporativo civil, máxime si el avocamiento del Juez fue antes de la modificación establecida en el Ley N° 27242, debiendo seguir conociendo el proceso.»
EXP. N° 31-2000(LABORAL), Independencia, 27/04/2000, Paredes Infanzón, Jelio, Jurisprudencia Laboral Peruana, Jurista Editores, 2000, P. 266-267.
2. «El artículo 689° del C.P.C., aplicable en la vía supletoria, establece que procede la ejecución cuando la obligación contenida en el título es cierta, expresa y exigible; siendo además que para la obligación de dar suma de dinero, debe ser líquido o liquidable mediante operación aritmética. La RD. N° 104-98-DM/MDLV, no reúne los requisitos previstos en el acotado artículo 689°, dado que como es de verse de su tenor ésta ha sido expedida aprobando «el devengado por personal y obligaciones sociales» correspondientes a los años 1995, 1996 y 1997 reconociendo un adeudo total de s/8 251 524,09; por tanto esta resolución es de carácter genérico y no contiene reconocimiento de adeudo pendiente a favor del accionante.»
EXP. N° 1105-2002-ERA(A) Lima, 12/06/2002, Jurisprudencia Laboral, Normas Legales, 2003. T. 2. P. 155-156.

5. Artículo modificado por el artículo 2° de la Ley N° 27242, publicada el 24/12/1999.

2. «Que, respecto a la oportunidad procesal para proponer la compensación de créditos, debe tenerse en cuenta que tal como lo ha reconocido la reiterada jurisprudencia de las Salas Laborales, ésta puede deducirse incluso en ejecución de sentencia, pues, no afectándose la cosa juzgada, no se está variando lo resuelto con carácter definitivo en la sentencia, sino aceptando una suma adeudada por el acreedor que pueda ser deducida de lo ordenado a pagar, rechazar esta posibilidad implicaría admitir el abuso del derecho lo que está prohibido por el artículo II del Título Preliminar del Código Civil.»

Actualidad Laboral, Abril 2003. P. 89. En Ley Procesal del Trabajo, Fernando Elias Mantero. UPSM. Set. 2005. P. 220.

Art. 73º.- Obligaciones que se pueden demandar ejecutivamente

1. Dar sumas de dinero.
2. Dar bienes determinados.
3. Hacer.
4. No hacer.

CONCORDANCIA:

- C.P.C.: Arts. 694º, 695º.

Art. 74º.- Proceso de ejecución de obligación de dar suma cierta de dinero

La apelación del mandato ejecutivo se concederá sin efecto suspensivo. La apelación de la sentencia que declara fundada esta demanda, sólo se concederá al demandado si es que previamente ha cumplido con consignar judicialmente el monto demandado o con ofrecer una carta fianza.

CONCORDANCIA:

- C.: Art. 139º.
 ➤ C.P.C.: Arts. 697º- 703º.
 ➤ L.O.P.J.: Arts. 6º, 7º, 8º.

Art. 75º.- Proceso de ejecución de obligaciones de hacer y no hacer

La apelación del mandato ejecutivo se concederá sin efecto suspensivo. Si el demandado se resiste a cumplir las obligaciones de hacer o de no hacer, el Juez adoptará las siguientes medidas:

1. Impondrá multas sucesivas, acumuladas y crecientes hasta que el demandado cumpla con el mandato judicial. El monto de las multas será de l a 20 URP.

2. Si persistiera en el incumplimiento, denunciar penalmente al demandado por el delito contra la libertad de trabajo o resistencia a la autoridad.

CONCORDANCIA:

- C.: Arts. 2º inc. 15), 23º, 28º, 20º inc. 2).
 ➤ C.P.C.: Art. 168º.
 ➤ L.O.P.J.: Art. 6º.

Art. 76º.- Títulos de ejecución

Son títulos de ejecución:

1. Las resoluciones judiciales firmes.
2. Las actas de conciliación judicial o extrajudicial.
3. Las resoluciones administrativas firmes.
4. Los laudos arbitrales firmes que resuelven conflictos jurídicos.

CONCORDANCIA:

- C.P.C.: Arts. 688º inc. 2), 689º, 713º inc. 1).
 ➤ L.O.P.J.: Art. 1º.

Art. 77º.- Ejecución de resoluciones, actas y laudos

El Juez inicia la ejecución requiriendo al ejecutado a cumplir con la obligación establecida, bajo apercibimiento de afectar los bienes en la forma que señale el demandante, si es una obligación de dar suma líquida, o de aplicar lo dispuesto en el Artículo 75º, si es una obligación de hacer o de no hacer. Es competente el mismo Juez que conoció la demanda, salvo que esta se haya iniciado en una Sala Laboral, en cuyo caso lo será el Juez de Trabajo de Turno.

El demandado sólo puede oponerse si acredita con prueba documental el cumplimiento de la obligación.

CONCORDANCIA:

- C.P.C.: Arts. 714º - 718º.
 ➤ L.O.P.J.: Art. 51º.
 ➤ Ley Nº 27809: Arts. 17, 108º.
 ➤ D.U. Nº 064-99: Arts. 7º, 14º.
 ➤ D. S. 03-97-TR: Arts. 30º, 35º, 42º.

Art. 78º.- Cálculo de los derechos accesorios

Los derechos accesorios a los que se ejecutan, como las remuneraciones devengadas, los intereses y otros si-

milares se liquidan por la parte vencedora con el auxilio pericial respectivo de ser necesario. La otra parte puede observar dicha liquidación sólo si sustenta su observación en una liquidación de similar naturaleza. El Juez decide cual es la liquidación correcta, recurriendo sólo si fuera indispensable a los peritos contables con los que cuenta el juzgado o los que designe.

CONCORDANCIA:

- C.P.C.: Arts. II, 50^º.
- L.O.P.J.: Art. 5^º.
- D.S. 03-97-TR: Art. 40^º.

TÍTULO III

PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

Artículo 79º al artículo 87º.- (...) ⁶

TÍTULO IV

PROCESO DE IMPUGNACION DE LAUDOS ARBITRALES

Art. 88º.- *Impugnación de laudos arbitrales*
Cualquiera de las partes que haya intervenido en un procedimiento arbitral derivado de la negociación colectiva, puede impugnar el laudo recaído en aquel, ante la Sala Laboral o Mixta de la jurisdicción correspondiente.

CONCORDANCIA:

- C.: Arts. 62º, 63º, 139º.
- L.O.P.J.: Arts. 1º, 6º.
- L. G. de A.: Arts. 58º - 61º, 71º.

JURISPRUDENCIA:

1. «El laudo arbitral no es revisable en sede casatoria por no tener las características de una ley o norma de derecho objetivo.»
Actualidad Laboral, Enero 2002. P. 68. En Ley Procesal del Trabajo, Fernando Elías Mantero. UPSM. Set. 2005. P. 222.

6. Artículos 79º al 87º derogados por la Primera Disposición Derogatoria de la Ley Nº 27584, publicada el 07/12/2001. Conforme a la Tercera Disposición Final de dicha norma, esta derogación entró en vigencia a los 30 días naturales siguientes a su publicación.
No obstante el artículo 1º del D.U. 136-2001, publicado el 21/12/2001 amplió dicho plazo en 180 días. Sin embargo este D.U. fue derogado por el artículo 4º de la Ley Nº 27684, publicada el 16/03/2002.
Por último, la Ley Nº 27584 entrará en vigencia recién a los 30 días siguientes de la publicación de la Ley Nº 27684, según lo expresado en el artículo 5º de dicha norma.

2. «Que, de acuerdo a lo establecido por el artículo 70º del Decreto Ley Nº 25593, los laudos arbitrales tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en una negociación directa.»
Actualidad Laboral, Marzo 2002. P. 64. En Ley Procesal del Trabajo, Fernando Elías Mantero. UPSM. Set. 2005. P. 222.
3. «Que, de acuerdo a lo establecido por el artículo 70º del Decreto Ley Nº 25593, los laudos arbitrales tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en una negociación directa, de este modo el laudo arbitral de fecha 24 de abril de 1994 tienen los mismos efectos y conlleva las mismas consecuencias jurídicas que un convenio colectivo de trabajo celebrado entre los sujetos laborales, que los argumentos del recurrente se basan en el cuestionamiento de convenios colectivos que no son normas materiales y consecuentemente ajenas al Recurso de Casación por lo que la causal alegada es improcedente.»
Actualidad Laboral, Mayo 2003. P. 55. En Ley Procesal del Trabajo, Fernando Elías Mantero. UPSM. Set. 2005. P. 221, 222.

Art. 89º.- *Plazo*

El plazo para la impugnación es de cinco (5) días de notificado el laudo o aclaración si fuera el caso.

Art. 90º.- *Remisión de expediente administrativo*

Admitida la demanda, se oficia a la Autoridad Administrativa de Trabajo que ha intervenido en la negociación colectiva, para que remita el expediente respectivo, corriendo traslado a la otra parte del procedimiento arbitral, para que la conteste en el plazo de tres (3) días, con conocimiento del arbitro o tribunal que haya expedido el laudo, para que coadyuven en su defensa, si lo consideran conveniente.

CONCORDANCIA:

- L.O.P.J.: Art. 185º.

Art. 91º.- *Trámite y plazo de sentencia*

El proceso es de puro derecho. La Sala se pronuncia por el mérito de los ale-

gatos de las partes y del expediente remitido, en el término de diez (10) días de la última actuación ocurrida.

CONCORDANCIA:

- C.: Art. 139º.
- L.O.P.J.: Art. 131º.

Art. 92º.- Pronunciamiento de la Corte Suprema

La Corte Suprema de Justicia se pronuncia por el sólo mérito del expediente en el plazo de quince (15) días de ingresado éste.

CONCORDANCIA:

- C.: Art. 139º.
- L.O.P.J.: Arts. 12º, 30º, 31º, 35º, 142º.

TÍTULO V

PROCESOS NO CONTENCIOSOS

Art. 93º.- Consignación

La consignación de una obligación exigible no requiere que el deudor efectúe previamente su ofrecimiento de pago, ni que solicite autorización del Juez para hacerlo.

CONCORDANCIA:

- C.P.C.: Arts. 749º inc. 7), 802º - 808º, 812º, 816º.

Art. 94º.- Contradicción

El acreedor puede contradecir el efecto cancelatorio de la consignación en el plazo de tres días de notificada. Conferido el traslado y absuelto el mismo, el Juez atendiendo a su naturaleza, resuelve lo que corresponda o manda reservarla para que se decida sobre su efecto cancelatorio en el proceso respectivo.

CONCORDANCIA:

- C.P.C.: Arts. 2º, 3º, 753º, 754º, 761º, 809º, 810º.

JURISPRUDENCIA:

1. «La presente causa versa sobre pago por consignación; Segundo: que el día 13 de febrero de 1997 la Municipalidad Distrital de Santa Anita consigna judicialmente el pago, por concepto de adeudo laboral, a don Humberto Pérez De la Cruz; que éste el día 22 de abril de 1997 firma el cargo de la cédula de notificación judicial por la cual se le comunica el acotado pago, según consta a

fojas 14 vuelta; que la Ley N° 26636 -Ley Procesal del Trabajo- señala en su artículo 94 que el acreedor puede contradecir el efecto cancelatorio de la consignación en el plazo de tres días de notificada; que el escrito mediante el cual el acreedor contradice el efecto cancelatorio del pago en consignación es presentado recién el día 2 de mayo de 1997, según consta a fojas 16, por lo que la indicada contradicción es improcedente por extemporánea, lo cual hace que la consecuencia jurídica pertinente sea que la consignación efectuada tenga carácter cancelatorio sobre los adeudos que paga.»
RSL, Exp. 6794-97-(A), dic. 22/97. V. P. Torres Vega.

Art. 95º.- Retiro de la consignación

El retiro de la consignación se hace a la sola petición del acreedor, sin trámite alguno, aun cuando se haya formulado contradicción.

CONCORDANCIA:

- C.P.C.: Arts. 815º, 816º.
- C.C.: Art. 201º.

TÍTULO VI

MEDIDA CAUTELAR

Art. 96º.- Oportunidad y finalidad

Todo Juez puede, a pedido de parte, dictar medida cautelar dentro de un proceso, destinada a asegurar el cumplimiento de la decisión definitiva.

Son precedentes en el proceso laboral las medidas cautelares que contempla esta ley.

CONCORDANCIA:

- C.: Art. 103º.
- C. C.: Art. II.
- C.P.C.: Art. 608º.
- Ley N° 27809: Art. 18º.

JURISPRUDENCIA:

1. «Si utilizamos un método de interpretación jurídica literal para interpretar el segundo párrafo del artículo 96º de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636 tendríamos que aceptar que la redacción de la norma parece indicar que el propósito del legislador ha sido que las únicas medidas cautelares aplicables al proceso laboral sean el embargo en sus modalidades de inscripción o administración y la asignación provisional; no obstante, una interpretación de este tipo resulta lesiva a los derechos de los trabajadores, pues no les permite acceder a otro tipo de medidas cautelares; por ello el tribunal se pronuncia en el sentido que en el proceso laboral se puede solici-

tar cualquiera de las medidas cautelares previstas en el Código Procesal Civil.»

EXP. N° 3200-99-M.C.(A)-LIMA, Lima, 10/09/1999, Legislación Laboral, Normas Legales, 2002. P. 756-758.

Art. 97°.- Requisitos de la solicitud

El que pide la medida debe:

1. Exponer los fundamentos y modalidad de la pretensión cautelar.
2. Indicar, si fuere el caso, los bienes sobre los que debe recaer la medida y el monto de su afectación.
3. Ofrecer contracautela. El Juez, tomando en consideración la condición económica del solicitante, puede considerar suficiente la caución juratoria.
4. Designar el órgano de auxilio judicial correspondiente.

CONCORDANCIA:

> C.P.C.: Arts. 610°, 611°, 612°.

JURISPRUDENCIA:

1. «La fundamentación del peligro en la demora que hace el solicitante es de carácter genérico y no explica concretamente como el transcurso del tiempo puede afectar su derecho de cobro de los beneficios sociales y remuneraciones adeudadas que solicita en el expediente principal.» EXP. N° 006-2002-M.C. (A), Lima, 26/03/2002, Jurisprudencia Laboral, Normas Legales, 2003, T. 2. P. 392-393.

Art. 98°.- Acreditación del fundamento de la pretensión cautelar

Se acredita la pretensión cautelar y se presume el peligro en la demora en los siguientes casos:

1. Cuando un acta de inspección elaborada por la Autoridad Administrativa de Trabajo constata el cierre no autorizado del centro de trabajo.
2. (...)7
3. Cuando el empleador ha sido denunciado penalmente por el Ministerio Público por delito contra la libertad de trabajo en los supuestos de simulación de causales para el cierre del centro de trabajo y de abando-

no de éste para extinguir las relaciones laborales.

CONCORDANCIA:

- > C.: Art. 159°.
- > C.C.: Art. 190°.
- > C.P.C.: Art. 168°.

Art. 99°.- Caso especial de procedencia

Procede la medida cautelar cuando la sentencia de primera instancia ha sido favorable al demandante, aunque la misma fuera impugnada.

CONCORDANCIA:

> C.P.C.: Arts. 615°, 616°.

Art. 100°.- Medidas para futura ejecución forzada

Cuando la pretensión principal es apreciable en dinero, se puede solicitar embargo bajo la modalidad de inscripción o administración.

CONCORDANCIA:

> C.P.C.: Arts. 642°, 643°, 644°, 669°.

JURISPRUDENCIA:

1. «Cuando la pretensión principal es apreciable en dinero, se puede solicitar embargo bajo la modalidad de inscripción o administración, conforme al artículo 100° de la Ley Procesal de Trabajo. Cuando se trate de inmueble no inscrito es de aplicación supletoria el artículo 650° del Código Procesal Civil, que señala que la afectación puede limitarse al bien mismo con exclusión de los frutos, debiendo nombrarse necesariamente como depositario al obligado, precisando que esta afectación no lo obliga al pago de renta, pero que deberá conservar la posesión inmediata.» RSL de 14/10/97, exp. N° 5017-97 BS(A), Segunda Sala Laboral de Lima, Manual de Jurisprudencia Laboral, Boletín N° 39, H & M Ediciones y Servicios S.S. 1997. P. 8.

Art. 101°.- Medidas temporales sobre el fondo

El Juez puede disponer el pago de una asignación provisional y fijar su monto, que no podrá exceder la remuneración ordinaria del demandante y con cargo a su compensación por tiempo de servicios, en los procesos de impug-

7. Derogado por la D.Leg. N° 845, publicado el 21/09/96. La misma derogación es recogida por la Primera Disposición Derogatoria del Decreto Supremo N° 014-99-ITINCI, publicado el 1/11/99.

nación del despido y de pago de beneficios sociales.

CONCORDANCIA:

- C.: Art. 24º.
- C.P.C.: Arts. 50º, 674º, 676º.
- L.O.P.J.: Arts. 5º, 51º, 57º.
- D.S. 03-97-TR: Arts. 40º, 41º.

JURISPRUDENCIA:

1. «Los argumentos aducidos por la demandada en su recurso impugnatorio de apelación no desvirtúan lo resuelto por el A-quo toda vez que su decisión está enmarcada dentro de las denominadas medidas temporales sobre el fondo contemplada en el artículo 101 de la Ley N° 26636, que consiste en la ejecución anticipada de lo que el juzgador va a decidir en la sentencia, y ante la necesidad impostergable del que la pide, la firmeza del fundamento, pruebas que aporta y en el caso de autos el hecho que la emplazada no ha acreditado pago alguno de beneficios sociales, alegando solamente falta de liquidez; Confirmaron la resolución de fojas 31 de fecha 23 de julio de 1997, que declara infundada la oposición deducida por la demandada al pedido de asignación provisional.» RSL, 4ta Sala, Exp. 5589-97-AP-A, 10/10/97, V. P. Torres Gamarra.

**SECCION OCTAVA
SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE LAS
CONTROVERSIAS JURIDICAS**

**CAPITULO I
De la conciliación**

Art. 102º.- Promoción de la conciliación

El Estado promueve la conciliación, sea privada o administrativa, como un mecanismo de solución de los conflictos jurídicos a que se refiere este Ley.

CONCORDANCIA:

- C. P.C.: Arts. 323º - 329º.
- L.O.P.J.: Arts. 72º, 76º, 103º.
- Ley N° 26872.
- D.S. N° 004-2005-JUS.

Art. 103º.- Clases

La conciliación privada es voluntaria y puede realizarse ante una entidad o ante un conciliador individual, debiendo, para su validez, ser homologada por una Sala Laboral ante solicitud de cualquiera de las partes, caso en el cual adquiere autoridad de cosa juzgada.

La conciliación administrativa es facultativa para el trabajador y obligatoria para el empleador. Se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, el cual proporciona los medios técnicos y profesionales para hacerla factible.

CONCORDANCIA:

- C.: Art. 26º.
- L.O.P.J.: Arts. 6º, 42º, 72º, 76º, 102º.
- D. Leg. N° 910, Ley N° 28292: Arts. 27º-32º.
- D.S. N° 020-2001-TR: Arts. 69º - 80º.
- D. Ley N° 25593: Arts. 58º a 60º.
- D.S. N° 011-92-TR: Arts. 41º, 44º.

**CAPITULO II
Del arbitraje**

Art. 104º.- Sometimiento al arbitraje

Las controversias jurídicas en materia laboral pueden ser sometidas a arbitraje, pudiendo las partes acogerse a lo dispuesto en la Ley General de Arbitraje en lo aplicable u optar por otro procedimiento arbitral.

CONCORDANCIA:

- C.: Arts. 62º, 63º, 139º inc. 1).
- L.O.P.J.: Art. 1º.
- Ley N° 26572
- D. Ley N° 25593: Arts. 61º, 63º -67º.
- D. S. N° 011-92-TR: Arts. 46º - 61º.

JURISPRUDENCIA:

1. «El inciso 1) del artículo 139 de la Constitución política de 1993, reconoce la jurisdicción arbitral, no existiendo ningún dispositivo legal que impida que en los convenios individuales celebrados entre el trabajador y el empleador se pueda pactar expresamente el sometimiento a arbitraje de las controversias que pudieran presentarse entre ambas partes.» EXP. N° 4888-96-CTS, RSL del 14/02/1997, Primera Sala Laboral de Lima, manual de Jurisprudencia Laboral, Boletín N° 38, H & M Ediciones y Servicios S.A. 1997. P. 6.
2. «La Ley procesal del Trabajo establece en su artículo 104º la posibilidad del arbitraje, lo que no modifica el carácter irrenunciable de los derechos laborales, contemplados en el artículo 26º inc. 2) de la Constitución Política vigente.» CAS. N° 1217-98 Lima, Lima, 17/11/1999. Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, Arévalo Vela, Javier. Jurisprudencia Laboral Seleccionada, Cultural Cuzco, 2002. P. 461-466.
3. «Que, la demandada, en el caso de autos ha deducido la excepción de convenio arbitral, con respecto a los extre-

mos del pago de remuneraciones e indemnización por vacaciones no gozadas y remuneraciones insolutas que por ser derechos mínimos son irrenunciables, de acuerdo al inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política, en consecuencia no resultan ser de libre disponibilidad del trabajador, por lo tanto no pueden ser sometidos a arbitraje.

« Actualidad laboral, Noviembre 2003. P. 108. En Ley Procesal del Trabajo, Fernando Elías Mantero. UPSM. Set. 2005. P. 224.

4. «El arbitraje se define como el acto de resolución extrajudicial de un conflicto laboral. El arbitraje laboral, en el ámbito privado, se logra cuando los actos de conciliación o mediación no han solucionado el conflicto. Dentro de ese contexto, los agentes negociadores deciden someter el diferendo a arbitraje. (...) puede estar a cargo de un árbitro impersonal, un tribunal *ad hoc*, la Autoridad de Trabajo, etc.

Se trata de una forma interventiva a través de la cual un tercero neutral establece, por medio de un laudo, la solución del conflicto.

Entre las principales características del arbitraje aparecen las siguientes: a) Autonomía; b) Solemnidad: Se lleva a cabo de manera formal y ritualista; c) Reserva; d) Vinculatoriedad.»

EXP. N° 0008-2005-AI/TC. 12/08/2005. FJ 38.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Los procesos iniciados antes de la vigencia de esta Ley continuarán su trámite según las normas procesales con las cuales se iniciaron, salvo en lo relativo al recurso de casación, aplicable a todo proceso no sentenciado en segunda instancia. Los que se inician a partir de su vigencia, se tramitan conforme a sus disposiciones.

Segunda.- La presente Ley entra en vigencia a los noventa (90) días de su publicación.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS, SUSTITUTORIA Y FINALES

Primera.- Déjase sin efecto los Decretos Supremos N° 03-80-TR, 037-90-TR y todas las normas que se opongan a la presente Ley.

Segunda.- Sustitúyanse los Artículos 42, 51 y la parte pertinente del Artículo 57 de la Ley Orgánica del Poder Judicial por los

numerales 1, 2 y 3 del Artículo 4 de la presente Ley.

Tercera.- En lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil.

JURISPRUDENCIA:

1. «La Ley Procesal de Trabajo en su Tercera Disposición Complementaria, Modificatoria y Final, establece que en lo no previsto por esta ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil; que el A-quo ha obviado tal remisión aplicando normas ajenas al proceso como es el artículo 183 del Código Civil que se enmarca dentro de las modalidades del acto jurídico (Título V Libro Segundo del Código Civil) sin considerar que dentro del proceso nos encontramos con lo que el Código Procesal denomina actos procesales que son aquellos que realizan los intervinientes en el proceso, sean éstos las partes, los actos del juez, de los auxiliares de justicia, de terceros; que ante la ausencia de norma alguna en la Ley Procesal de Trabajo resulta de aplicación el artículo 147 del Código Procesal Civil en la parte que señala que no se consideran para el cómputo los días inhábiles; por tanto la inhibitoria de competencia solicitada, agregándose el término de la distancia entre Trujillo y Lima se encuentra dentro del término de ley.» RSL, 4ta Sala, Exp. 5436-97-IC-A, 09/10/97. V. P. Torres Gamarra.
2. «El recurso de casación en materia laboral se encuentra expresamente regulado por la Ley Procesal del Trabajo y no por el Código Procesal Civil; que, si bien es cierto que la Tercera Disposición Derogatoria, Sustitutoria y Final de la Ley Procesal del Trabajo, establece que las normas del Código Procesal Civil, son supletorias en materia procesal laboral, también lo es que, la supletoriedad del Código adjetivo está reservada a lo no previsto por la Ley especial.» CAS. N° 1273-2001. La Libertad, Lima, 10/01/2002, Jurisprudencia Laboral, Normas Legales, 2003. T. 2. P. 433.
3. «La aplicación supletoria del Código Procesal Civil a los procesos regulados por la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, se efectuará cuando exista una remisión expresa o una deficiencia de esta última que tenga que ser cubierta por el primero, siempre que se trate de una materia regulada y exista compatibilidad con la naturaleza del proceso laboral.» Pleno Jurisdiccional Laboral 1997, Tema N° 6, Guía Rápida de Jurisprudencia Vinculantes y Acuerdos de Plenos jurisdiccionales, Gaceta Jurídica, 2002. P. 273.

Cuarta.- Interpretase que los servidores y funcionarios públicos a que se refiere el inciso b) del Artículo 21 del Decreto Legislativo N. 817, son aquellos comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.

NOTA: El artículo 21 del Decreto Legislativo N° 817 ha sido derogado expresamente por la Novena Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley N° 26835 por lo que esta disposición ha perdido vigencia.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los catorce días del mes de junio de mil novecientos noventa y seis.

MARTHA CHAVEZ COSSIO DE OCAMPO
Presidenta del Congreso de la República

VICTOR JOY WAY ROJAS
Primer Vicepresidente del
Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI
Presidente Constitucional
de la República

CARLOS HERMOZA MOYA
Ministro de Justicia

JORGE GONZALEZ IZQUIERDO
Ministro de Trabajo y Promoción Social

LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

LEY N° 28806

EL PRESIDENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

TÍTULO I DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Art. 1°.- *Objeto y definiciones*

La presente Ley tiene por objeto regular el Sistema de Inspección del Trabajo, su composición, estructura orgánica, facultades y competencias, de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

A los efectos de la presente Ley y demás disposiciones de desarrollo que se dicten, se establecen las siguientes definiciones:

Sistema de Inspección del Trabajo, es un sistema único, polivalente e integrado a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa laboral, de prevención de riesgos laborales,

colocación, empleo, trabajo infantil, promoción del empleo y formación para el trabajo, seguridad social, migración y trabajo de extranjeros, y cuantas otras materias le sean atribuidas.

Inspección del Trabajo, es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares, son los servidores públicos, cuyos actos merecen fe, seleccionados por razones objetivas de aptitud y con la consideración de autoridades, en los que descansa la función inspectiva que emprende el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de los Gobiernos Regionales. A los efectos de la presente Ley y de sus normas de desarrollo, con carácter general la mención a los «Inspectores del Trabajo» se entenderá referida a todos ellos, sin perjuicio de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos.

Actuaciones de Orientación, son las diligencias que realiza la Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de los emplea-

dores o trabajadores, para orientarles o asesorarles técnicamente sobre el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales vigentes.

Actuaciones inspectivas, son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales.

Procedimiento administrativo sancionador en materia sociolaboral, es el procedimiento administrativo especial de imposición de sanciones que se inicia siempre de oficio mediante Acta de Infracción de la Inspección del Trabajo, y se dirige a la presentación de alegaciones y pruebas, en su descargo, por los sujetos identificados como responsables de la comisión de infracciones, así como a la adopción de la resolución sancionadora, que proceda, por los órganos y autoridades administrativas competentes para sancionar.

Art. 2º.- Principios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo

El funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se regirán por los siguientes principios ordenadores:

1. **Legalidad**, con sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes.
2. **Primacía de la Realidad**, en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados.
3. **Imparcialidad y objetividad**, sin que medie ningún tipo de interés directo o indirecto, personal o de terceros que pueda perjudicar a cualquiera de las

partes involucradas en el conflicto o actividad inspectora.

4. **Equidad**, debiendo dar igual tratamiento a las partes, sin conceder a ninguna de ellas ningún privilegio, aplicando las normas establecidas con equidad.
5. **Autonomía técnica y funcional**, de los servidores con funciones inspectivas en el ejercicio de sus competencias, garantizándose su independencia frente a cualquier influencia exterior indebida.
6. **Jerarquía**, con sujeción a las instrucciones y criterios técnicos interpretativos establecidos por la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo para el desarrollo de la función inspectiva, así como cumpliendo las funciones encomendadas por los directivos y responsables de la Inspección del Trabajo, en atención a las competencias establecidas normativamente (a nivel nacional, regional o local).
7. **Eficacia**, actuando con sujeción a los principios de concepción única e integral del Sistema de Inspección del Trabajo, especialización funcional, trabajo programado y en equipo.
8. **Unidad de función y de actuación**, desarrollando los inspectores del trabajo, la totalidad de las acciones que tienen comisionadas no obstante su posible especialización funcional.
9. **Confidencialidad**, debiendo considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja o denuncia que dé a conocer una infracción a las disposiciones legales, sin manifestar al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por denuncia.
10. **Lealtad**, a la Constitución, las leyes, los reglamentos, las resoluciones y a los objetivos de las políticas sociolaborales del Estado.

11. Probidad, debiendo respetar las disposiciones normativas que regulan la función inspectora y ajustarse estrictamente a los hechos constatados durante las actividades de inspección.

12. Sigilo profesional, absteniéndose de divulgar, aun después de haber dejado el servicio, la información, procedimientos, libros, documentación, datos o antecedentes conocidos con ocasión de las actividades inspectivas así como los secretos comerciales, de fabricación o métodos de producción que puedan conocerse en el desempeño de las funciones inspectoras.

13. Honestidad, honrando la función inspectora y absteniéndose de incurrir en actos que sean para beneficio propio o de terceros.

14. Celeridad, para que las diligencias inspectivas sean lo más dinámicas posibles, evitando trámites o dilaciones innecesarias que dificulten su desarrollo.

Los Inspectores del Trabajo, además de observar todas las disposiciones legales que regulan la actividad inspectiva, deberán ejercer las funciones y cometidos que tienen atribuidos de conformidad con los principios antes señalados.

Los servidores públicos que no ejerzan funciones de inspección y presten servicios en órganos y dependencias del Sistema de Inspección del Trabajo, estarán sujetos a los mismos principios, salvo los que afectan estrictamente al ejercicio de la función inspectiva.

TÍTULO II

DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

CAPÍTULO I

FUNCIONES Y FACULTADES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Art. 3°.- *Funciones de la Inspección del Trabajo*

Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le en-

comiende el Ordenamiento Jurídico Sociolaboral, cuyo ejercicio no podrá limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo.

Las finalidades de la inspección son las siguientes:

1. De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales:

a) Ordenación del trabajo y relaciones sindicales.

a.1) Derechos fundamentales en el trabajo.

a.2) Normas en materia de relaciones laborales individuales y colectivas.

a.3) Normas sobre protección, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores en las empresas.

b) Prevención de riesgos laborales.

b.1) Normas en materia de prevención de riesgos laborales.

b.2) Normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en dicha materia.

c) Empleo y migraciones.

c.1) Normas en materia de colocación y empleo.

c.2) Normas relativas a migraciones laborales y trabajo de extranjeros.

c.3) Normas sobre empresas de intermediación laboral.

d) Promoción del empleo y formación para el trabajo.

d.1) Normas relativas a la promoción del empleo y la formación para el trabajo.

e) Trabajo Infantil.

e.1) Normas sobre trabajo de los niños, niñas y adolescentes.

f) De las prestaciones de salud y sistema previsional.

- f.1) Normas referidas al sistema nacional de pensiones y al régimen de prestaciones de salud, en cuanto no correspondan a recaudación, fiscalización y cobranza, las mismas que estarán a cargo de la entidad correspondiente.
- g) Trabajo de personas con discapacidad.
 - g.1) Normas referidas a la promoción e incentivos para el empleo de personas con discapacidad, así como la formación laboral de personas con discapacidad y al cumplimiento de las cuotas de empleo público que la ley reserva para ellas.
- h) Cualesquiera otras normas cuya vigilancia se encomiende específicamente a la Inspección del Trabajo.

2. De orientación y asistencia técnica.

- 2.1 Informar y orientar a empresas y trabajadores a fin de promover el cumplimiento de las normas, de preferencia en el sector de las Micro y Pequeñas Empresas así como en la economía informal o no estructurada.
- 2.2 Informar a las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de los Gobiernos Regionales sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurridos.
- 2.3 Informar, orientar y colaborar con otros órganos del Sector Público respecto a la aplicación del Ordenamiento Jurídico Sociolaboral.
- 2.4 Emitir los informes que soliciten los órganos judiciales competentes, en el ámbito de las funciones y competencias de la Inspección del Trabajo.
- 2.5 Colaboración institucional, de conformidad con los términos establecidos por los Convenios que sean suscritos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con otras Instituciones.

Art. 4°.- *Ámbito de actuación de la Inspección del Trabajo*

En el desarrollo de la función inspectiva, la actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, y se ejerce en:

1. Las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aun cuando el empleador sea del Sector Público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
2. Los vehículos y los medios de transporte en general, en los que se preste trabajo, incluidos los buques de la marina mercante y pesquera cualquiera sea su bandera; los aviones y aeronaves civiles, así como las instalaciones y explotaciones auxiliares o complementarias en tierra, para el servicio de aquellos.
3. Los puertos, aeropuertos, vehículos y puntos de salida, escala, destino, en lo relativo a los viajes de migraciones laborales.
4. Las entidades, empresas o cooperativas de trabajadores que brinden servicios de intermediación laboral.
5. Los domicilios en los que presten servicios los trabajadores del hogar, con las limitaciones a la facultad de entrada libre de los inspectores, cuando se trate del domicilio del empleador.
6. Los lugares donde se preste trabajo infantil.

No obstante lo anterior, los centros de trabajo, establecimientos, locales e instalaciones cuya vigilancia esté legalmente atribuida a la competencia de otros órganos del Sector Público, continuarán rigiéndose por su normativa específica, sin perjuicio de la competencia de la Inspección del

Trabajo en las materias no afectadas por la misma.

Art. 5°.- Facultades inspectivas

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

1. Entrar libremente a cualquier hora del día o de la noche, y sin previo aviso, en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. Si el centro laboral sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial. Al efectuar una visita de inspección, deberán comunicar su presencia al sujeto inspeccionado o a su representante, así como al trabajador, al representante de los trabajadores o de la organización sindical, a menos que consideren que dicha comunicación pueda perjudicar la eficacia de sus funciones, identificándose con la credencial que a tales efectos se expida.
2. Hacerse acompañar en las visitas de inspección por los trabajadores, sus representantes, por los peritos y técnicos o aquellos designados oficialmente, que estime necesario para el mejor desarrollo de la función inspectiva.
3. Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente y, en particular, para:
 - 3.1 Requerir información, solo o ante testigos, al sujeto inspeccionado o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, así como a exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se en-

cuentren en el centro de trabajo inspeccionado.

Si los trabajadores evidenciaren temor a represalias o carecieran de libertad para exponer sus quejas, los inspectores los entrevistarán a solas sin la presencia de los empleadores o de sus representantes, haciéndoles saber que sus declaraciones serán confidenciales.

- 3.2 Exigir la presencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector actuante.
- 3.3 Examinar en el centro de trabajo la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación del cumplimiento de la legislación sociolaboral, tales como: libros, registros, programas informáticos y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales y contabilidad, documentos del Seguro Social; planillas y boletas de pago de remuneraciones; documentos exigidos en la normativa de prevención de riesgos laborales; declaración jurada del Impuesto a la Renta y cualesquiera otros relacionados con las materias sujetas a inspección. Obtener copias y extractos de los documentos para anexarlos al expediente administrativo así como requerir la presentación de dicha documentación en las oficinas públicas que se designen al efecto.
- 3.4 Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, videos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, siempre que se notifique al

- sujeto inspeccionado o a su representante.
4. Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función inspectiva.
 5. Adoptar, en su caso, una vez finalizadas las diligencias inspectivas, cualesquiera de las siguientes medidas:
 - 5.1 Aconsejar y recomendar la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas sociolaborales.
 - 5.2 Advertir al sujeto responsable, en vez de extender acta de infracción, cuando las circunstancias del caso así lo ameriten, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores.
 - 5.3 Requerir al sujeto responsable para que, en un plazo determinado, adopte medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral, incluso con su justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento.
 - 5.4 Requerir al sujeto inspeccionado que, en un plazo determinado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores.
 - 5.5 Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción a la labor inspectiva.
 - 5.6 Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.
 - 5.7 Proponer a los entes que gestionan el seguro complementario de

trabajo de riesgo, la exigencia de las responsabilidades que procedan en materia de Seguridad Social en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales causados por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

- 5.8 Comunicar a las entidades y organismos competentes en materia de Seguridad Social los hechos comprobados que puedan ser constitutivos de incumplimientos en dicho ámbito, para que puedan adoptarse medidas en orden a garantizar la protección social de los trabajadores afectados. 5.9 Cuantas otras medidas se deriven de la legislación vigente.

Art. 6º.- Atribución de competencias

Los Supervisores Inspectores y los Inspectores del Trabajo están facultados para desempeñar en su integridad todos los cometidos de la función de inspección con sujeción a los principios y disposiciones de la presente Ley.

En el ejercicio de sus respectivas funciones, los Supervisores Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares gozan de autonomía técnica y funcional y se les garantiza su independencia frente a cualquier influencia exterior indebida en los términos del artículo 6 del Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo. Su posible especialización funcional será compatible con los principios de unidad funcional y de actuación.

Los Inspectores Auxiliares están facultados para ejercer las siguientes funciones:

- a) Funciones inspectivas de vigilancia y control de las normas en microempresas o pequeñas empresas de hasta 10 trabajadores así como funciones de colaboración y apoyo en el desarrollo de las funciones inspectivas atribuidas a los Supervisores Inspectores y a los

Inspectores del Trabajo. Todo ello, bajo la dirección y supervisión técnica de los Supervisores Inspectores, responsables del equipo al que estén adscritos.

- b) Funciones de orientación, información y difusión de las normas legales.
- c) Resolver interrogantes de los ciudadanos sobre los expedientes de inspección y las normas legales de aplicación.
- d) Brindar apoyo a los directivos y responsables del Sistema de Inspección, en las labores que dispongan.
- e) Otras que les puedan ser conferidas.

Art. 7°.- Auxilio y colaboración con la Inspección del Trabajo

El Sector Público y cuantas personas ejerzan funciones públicas están obligados a prestar colaboración a la Inspección del Trabajo cuando les sea solicitada como necesaria para el ejercicio de la función inspectiva y a facilitarle la información de que dispongan. La cesión de informaciones, antecedentes y datos con relevancia para el ejercicio de la función inspectiva, incluso cuando sean objeto de tratamiento informatizado y tengan carácter personal, no requerirán el consentimiento de los afectados. En particular y entre otra información, se facilitará a la Inspección del Trabajo copia de las comunicaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que realicen los empleadores a cualquier entidad que gestione el seguro complementario de trabajo de riesgo.

El Seguro Social de Salud (ESSALUD) y la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) facilitarán a la Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de la misma, la información que dispongan y resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones y competencias en el ámbito sociolaboral.

Las Autoridades y la Policía Nacional del Perú están obligadas a prestar su auxilio y colaboración a la Inspección del Trabajo en el desempeño de sus funciones.

Los Juzgados y Tribunales facilitan a la Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de la misma, los datos con relevancia para la función inspectiva que se desprendan de las reclamaciones que conozcan, siempre que no resulten afectados por la reserva procesal.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los Gobiernos Regionales y los órganos de la Administración Pública, garantizarán la colaboración de peritos y técnicos, debidamente calificados, para el adecuado ejercicio de las funciones de inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Art. 8°.- Colaboración de la Inspección del Trabajo

La Inspección del Trabajo, en el ejercicio de las funciones inspectivas, procurará la necesaria colaboración de las diversas organizaciones del sector público, así como con las respectivas organizaciones de empleadores y trabajadores.

La Inspección del Trabajo facilitará al Seguro Social de Salud (ESSALUD) y a la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), de oficio o a petición de las mismas, la información que disponga y resulte necesaria para el ejercicio de sus respectivas funciones y competencias en materia de protección social de los trabajadores.

Periódicamente la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo facilitará información sobre aspectos de interés general que se deduzcan de las actuaciones inspectivas, memorias de actividades y demás antecedentes, a las organizaciones sindicales y de empleadores.

Si con ocasión del ejercicio de la función de inspección, se apreciase indicios de la presunta comisión de delito, la Inspección del Trabajo remitirá al Ministerio Público, los hechos que haya conocido y los sujetos que pudieran resultar afectados.

Art. 9°.- Colaboración con los Supervisores-Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares

Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores-Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello. En particular y en cumplimiento de dicha obligación de colaboración deberán:

- a) Atenderlos debidamente, prestandoles las facilidades para el cumplimiento de su labor,
- b) Acreditar su identidad y la de las personas que se encuentren en los centros o lugares de trabajo,
- c) Colaborar con ocasión de sus visitas u otras actuaciones inspectivas,
- d) Declarar sobre cuestiones que tengan relación con las comprobaciones inspectivas; y,
- e) Facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones.

Quienes representen a los sujetos inspeccionados deberán acreditar tal condición si las actuaciones no se realizan directamente con ellos.

Toda persona, natural o jurídica, está obligada a proporcionar a la Inspección del Trabajo los datos, antecedentes o información con relevancia en las actuaciones inspectivas, siempre que se deduzcan de sus relaciones con los sujetos sometidos a la acción inspectiva y sea requerida para ello de manera formal.

**CAPÍTULO II
DE LAS ACTUACIONES DE LA
INSPECCIÓN DEL TRABAJO**

Art. 10°.- Principios generales

Las actuaciones de la Inspección del Trabajo son diligencias previas al procedimiento sancionador en materia sociolaboral, cuyo inicio y desarrollo se regirá por

lo dispuesto en las normas sobre Inspección del Trabajo, no siendo de aplicación las disposiciones al procedimiento administrativo general, contenidas en el Título II de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, salvo por expresa remisión a las mismas.

La Inspección del Trabajo actuará siempre de oficio como consecuencia de orden superior que podrá derivar de una orden de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o del Gobierno Regional, de una petición razonada de otros órganos Jurisdiccionales o del Sector Público, de la presentación de una denuncia o de una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.

En las actuaciones de consulta o de asesoramiento técnico, la orden superior podrá derivar asimismo de una petición de los empleadores y los trabajadores así como de las organizaciones sindicales y empresariales.

La denuncia de hechos presuntamente constitutivos de infracción a la legislación del orden sociolaboral es una acción pública. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 105° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en la fase de actuaciones inspectivas previas al procedimiento sancionador, el denunciante no tendrá la consideración de interesado.

Sin perjuicio de atender adecuadamente las denuncias y peticiones de actuación que se formulen, la actividad inspectiva responderá al principio de trabajo programado en aplicación de los planes y programas generales y regionales que se establezcan.

Las actuaciones inspectivas podrán realizarse por uno o conjuntamente por varios Inspectores del Trabajo, en cuyo caso actuarán en equipo bajo el principio de unidad de acción. El Supervisor Inspector del Trabajo que se encuentre al frente del

mismo, coordinará las actuaciones de sus distintos miembros.

Art. 11°.- Modalidades de actuación

Las actuaciones inspectivas de investigación se desarrollan mediante 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.

Cualquiera que sea la modalidad con que se inicien, las actuaciones inspectivas podrán proseguirse o completarse sobre el mismo sujeto inspeccionado con la práctica de otra u otras formas de actuación de las definidas en el apartado anterior.

Las funciones de orientación y asesoramiento técnico, se desarrollarán mediante visita o en la forma que se determine en cada caso.

Art. 12°.- Origen de las actuaciones inspectivas

Las actuaciones inspectivas pueden tener su origen en alguna de las siguientes causas:

- a) Por orden de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de los órganos de las Administraciones Públicas competentes en materia de inspección del trabajo.
- b) A solicitud fundamentada de otro órgano del Sector Público o de cualquier órgano jurisdiccional, en cuyo caso deberán determinarse las actuaciones que se interesan y su finalidad.
- c) Por denuncia.
- d) Por decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.
- e) Por iniciativa de los inspectores del trabajo, cuando en las actuaciones que se sigan en cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que guarden relación con la orden re-

cibida o puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico vigente.

- f) A petición de los empleadores y los trabajadores así como de las organizaciones sindicales y empresariales, en las actuaciones de información y asesoramiento técnico sobre el adecuado cumplimiento de las normas.

Art. 13°.- Trámites de las actuaciones inspectivas

Las actuaciones inspectivas se iniciarán por orden superior. A tales efectos, los directores, subdirectores o supervisores de la Inspección del Trabajo expedirán la correspondiente orden de inspección designando al inspector o equipo de inspección actuante y señalarán las actuaciones concretas que deban realizar.

Asimismo podrán iniciarse a iniciativa de los actuantes designados, cuando en las diligencias que se sigan en cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que guarden relación con la orden recibida o puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico vigente.

Las actuaciones de investigación o comprobatorias se llevarán a cabo hasta su conclusión por los mismos inspectores o equipos designados que las hubieren iniciado, sin que puedan encomendarse a otros actuantes, salvo en los supuestos justificados que se determinen reglamentariamente, lo que será notificado al sujeto inspeccionado y a los trabajadores afectados. De igual forma se procederá cuando la mayor duración o complejidad de las actuaciones a realizar, aconsejen la incorporación de otro u otros inspectores actuantes.

Los órdenes de inspección serán objeto de registro, se identificarán anualmente con una única secuencia numérica y darán lugar a la apertura del correspondiente expediente de inspección. En cada Inspección se llevará un sistema de registro de órdenes de inspección manual o informatizado que será único e integrado para todo el Sistema de Inspección del Trabajo.

Las órdenes de inspección constarán por escrito y contendrán los datos de identificación de la inspección encomendada en la forma que se disponga. Podrán referirse a un sujeto concreto, expresamente determinado e individualizado, o expedirse con carácter genérico para un conjunto indeterminado de sujetos.

En cumplimiento de las órdenes de inspección recibidas, los inspectores designados realizarán las actuaciones de investigación, comprobación, orientación o asesoramiento técnico necesarias, iniciándolas en alguna de las formas señaladas en el artículo 12° de la presente Ley. El inicio de actuaciones de vigilancia y control interrumpirá el plazo de prescripción de las infracciones en materia sociolaboral. En todo caso, se respetará el deber de confidencialidad, manteniendo la debida reserva sobre la existencia de una denuncia y la identidad del denunciante.

Las actuaciones de investigación o comprobatorias deberán realizarse en el plazo que se señale en cada caso concreto, sin que con carácter general puedan dilatarse más de treinta (30) días hábiles, salvo que la dilación sea por causa imputable al sujeto inspeccionado. Cuando sea necesario o las circunstancias así lo aconsejen, podrá autorizarse la prolongación de las actuaciones comprobatorias por el tiempo necesario hasta su finalización.

La autonomía técnica y funcional no exime a los actuantes del cumplimiento de sus obligaciones y requisitos establecidos en la presente Ley, en particular:

- a) El cumplimiento en plazo de las órdenes de inspección que se le encomienden,
- b) El sometimiento al control y seguimiento de actuaciones por sus superiores,
- c) La obligación de adecuarse a las normas, los criterios e instrucciones aplicables.

De cada actuación que se practique y en la forma que se determine en las normas de desarrollo de la presente Ley, se

dejará constancia escrita de las diligencias de investigación practicadas.

Finalizadas las actuaciones de comprobación y en uso de las facultades que tienen atribuidas, los inspectores actuantes adoptarán las medidas que procedan, emitiendo informe interno sobre las actuaciones realizadas y sus resultados, y adjuntando al expediente las copias de los documentos obtenidos.

Asimismo se emitirá informe por escrito dirigido a las autoridades, órganos y personas solicitantes, cuando las actuaciones tengan su origen en alguna de las causas señaladas en los apartados a), b), c) y f) del artículo 12°, respetándose en todo caso el deber de confidencialidad. En aplicación del deber de secreto profesional no se informará sobre el resultado de las actuaciones inspectivas a los denunciantes que no puedan tener la condición de interesados en el procedimiento sancionador.

Art. 14°.- Medidas inspectivas de recomendación, advertencia y requerimiento

Las medidas de recomendación y asesoramiento técnico podrán formalizarse en el documento y según el modelo oficial que en cada caso se determine.

Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas.

Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el mon-

taje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 206.2 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, las medidas inspectivas de advertencia y de requerimiento no serán susceptibles de impugnación, lo que se entiende sin perjuicio del derecho de defensa de los interesados en el seno del procedimiento sancionador.

Art. 15°.- Paralización o prohibición de trabajos

Cuando los inspectores, comprueben que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores podrán ordenar la inmediata paralización o la prohibición de los trabajos o tareas, conforme a los requisitos y procedimiento que se establezca reglamentariamente.

Los órdenes de paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente, serán inmediatamente ejecutadas y se formalizarán en un Acta de paralización o prohibición de trabajos o por cualquier otro medio escrito fehaciente con notificación inmediata al sujeto responsable.

La paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente se entenderá en cualquier caso sin perjuicio del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan a los trabajadores afectados así como de las medidas que puedan garantizarlo.

Art. 16°.- Actas de Infracción

Las Actas de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como las actas de infracción por obstrucción a la labor inspectiva, se extenderán

en modelo oficial y con los requisitos que se determinen en las normas reguladoras del procedimiento sancionador.

Los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados.

El mismo valor y fuerza probatoria tendrán los hechos comprobados por la Inspección del Trabajo que se reflejen en los informes así como en los documentos en que se formalicen las medidas inspectivas que se adopten.

Art. 17°.- Capacidad de obrar ante la Inspección del Trabajo

La capacidad de obrar ante la Inspección del Trabajo y su acreditación se rige por las normas de derecho privado. Las personas jurídicas, de naturaleza pública o privada, actuarán por medio de quienes, al tiempo de la actuación inspectiva, ocupen los órganos de su representación o la tengan conferida, siempre que lo acrediten con arreglo a ley.

Las actuaciones inspectivas se seguirán con los sujetos obligados al cumplimiento de las normas, que podrán actuar por medio de representante, debidamente acreditado ante el inspector actuante, con el que se entenderán las sucesivas actuaciones. El representante no podrá eludir la declaración sobre hechos o circunstancias con relevancia inspectiva que deban ser conocidos por el representado. La intervención mediante representante sin capacidad o insuficientemente acreditado se considerará inasistencia, cuando se haya solicitado el apersonamiento del sujeto obligado. Se presumirá otorgada la autorización a quien comparezca ante la Inspección para actos de mero trámite que no precisen poder de representación del sujeto obligado.

En las actuaciones inspectivas relacionadas con los trabajadores se estará a lo dispuesto en su normativa específica a efectos de su representación colectiva, sin perjuicio de la capacidad de obrar individual de cada trabajador.

TÍTULO III

ORGANIZACIÓN, ESTRUCTURA, FUNCIONAMIENTO Y COMPOSICIÓN DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN

CAPÍTULO I

ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA

Art. 18°.- Principios generales

El Sistema de Inspección del Trabajo se organiza con sujeción a los principios de sistema único, polivalente e integrado en dependencia técnica directa de la Autoridad Central de la Inspección del Trabajo y sin perjuicio de su adscripción orgánica a los órganos de la Administración Pública que correspondan, de acuerdo con el proceso de descentralización territorial de los Poderes del Estado.

La organización territorial de la Inspección del Trabajo se ajustará a las características de cada territorio con aplicación, en su caso, del principio de especialización para la eficaz organización y funcionamiento del Sistema de Inspección, lo que se entiende sin perjuicio de la unidad de función y de actuaciones inspectivas.

La implementación de la organización territorial de la Inspección del Trabajo se llevará a cabo de acuerdo con las disposiciones de la Autoridad Central del Sistema, respetando las competencias legalmente atribuidas a los Gobiernos Regionales.

Art. 19°.- Estructura orgánica

La estructura de la Inspección del Trabajo está integrada por la Autoridad Central del Sistema de Inspección y por Inspecciones Regionales de Trabajo, que dependerán técnicamente de dicha Autoridad Central en materia de inspección del trabajo y, orgánicamente, del órgano de la

Administración Pública que ostente la competencia en las materias sociolaborales sobre las que actúen.

La Autoridad Central del Sistema de Inspección a que se refiere el artículo 4° del Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo, se atribuye a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo que será objeto de nueva creación, mediante normas reglamentarias de desarrollo, como un órgano directivo de carácter nacional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Corresponde a la Autoridad Central el ejercicio de las funciones de dirección, organización, coordinación, planificación, seguimiento y control de la actuación y el funcionamiento del Sistema de Inspección.

En cada una de las regiones existirá una Inspección Regional de Trabajo con competencia en todo su territorio, cuya dependencia orgánica, estructura y composición se ajustará a las características y peculiaridades de dichos territorios. Cuando así se estime necesario para la mayor eficacia de las actuaciones inspectivas, mediante normas reglamentarias, podrán crearse oficinas zonales de Inspección en dependencia orgánica directa de la Inspección Regional de Trabajo a la que se adscriban, que se denominarán Inspecciones Zonales de Trabajo.

En aplicación de los principios de especialización, trabajo programado y en equipo, podrán crearse unidades y equipos de inspección especializados, por áreas funcionales, materiales o por sectores de actividad económica, de acuerdo a las necesidades de funcionamiento de las Inspecciones Regionales y Zonales de Trabajo.

Mediante normas reglamentarias de desarrollo de la presente Ley se regulará la composición y estructura orgánica y funcional de la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo así como de sus órganos territoriales, unidades y equipos especializados.

CAPÍTULO II FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN

Art. 20°.- Planificación y programación de inspecciones

La Inspección del Trabajo programará su actuación de acuerdo con los objetivos que determinen las autoridades competentes, con sujeción a los principios de concepción institucional única e integral del Sistema de Inspección.

Art. 21°.- Normas de funcionamiento interno

Los inspectores del trabajo desarrollarán la totalidad de los cometidos que tienen atribuidos, bajo las directrices técnicas de la Autoridad Central del Sistema de Inspección y en dependencia orgánica directa de los directivos de la inspección territorial y, en su caso, supervisores del equipo a que pertenezcan.

Podrán encomendarse a los inspectores del trabajo, la dedicación preferente a tareas especializadas en las áreas funcionales, materiales o de actividad económica que se determinen, teniendo en cuenta la capacidad, dimensión y complejidad de cada Inspección Regional. La especialización será siempre compatible con la aplicación de los principios de unidad de función y de actuaciones, en la forma dispuesta en la presente Ley.

Art. 22°.- Distribución territorial de competencias

Con carácter general, los inspectores del trabajo y los equipos de inspección especializados ejercerán sus funciones en el ámbito territorial al que extienda su competencia el órgano territorial de la Inspección del Trabajo de su destino.

Para garantizar el adecuado funcionamiento del Sistema de Inspección del Trabajo, la Autoridad Central podrá disponer la realización de actuaciones fuera de los límites territoriales del órgano territorial de destino, ya fuera mediante la agregación

temporal de inspectores a otra inspección territorial o mediante la asignación de actuaciones inspectivas sobre empresas o sectores con actividad en el territorio de más de una región.

Art. 23°.- Servicios dispuestos por las autoridades competentes

La Inspección del Trabajo cumplirá los servicios que le encomienden la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de su competencia territorial así como de aquellas que por su intermedio efectúen otras autoridades del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La Inspección del Trabajo facilitará a las autoridades y órganos competentes en materia sociolaboral la información que recaben en cada caso así como la información periódica que se determine por la Autoridad Central del Sistema de Inspección.

Art. 24°.- Informes periódicos sobre el Sistema de Inspección del Trabajo

En aplicación de lo dispuesto en el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo, la Autoridad Central de la Inspección del Trabajo elaborará y publicará un informe anual sobre el Sistema de Inspección.

Los inspectores del trabajo, informarán a su respectivo Director de Inspección y éstos al Director Regional de su competencia territorial, quien consolidará la información recepcionada y la hará de conocimiento de la Autoridad Central del Sistema de Inspección; dicha información estará referida a las actividades inspectivas y sus resultados, en la forma y frecuencia que se determine por la misma.

CAPÍTULO III COMPOSICIÓN DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN

Art. 25°.- Composición

El Sistema de Inspección del Trabajo está integrado por los servidores públicos que tengan encomendadas las funciones de

dirección, organización, coordinación, planificación y seguimiento de las actuaciones inspectivas, los que tienen atribuidas las funciones inspectivas y quienes desempeñen funciones de asistencia técnica, colaboración y gestión administrativa conforme a lo dispuesto en la presente Ley. Asimismo está integrado por los recursos y medios materiales necesarios para garantizar el efectivo desempeño de la función pública de inspección.

A tales efectos el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los Gobiernos Regionales y los órganos de la Administración Pública competentes, garantizarán que el Sistema de Inspección del Trabajo disponga de los recursos humanos, oficinas, locales, medios materiales y equipamientos necesarios y en número suficiente. Cuando no existan medios públicos apropiados, garantizarán la disposición de los medios de transporte que se precisen, debiendo rembolsar los gastos de transporte y gastos imprevistos que se deriven del desempeño de las funciones inspectivas, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

Los peritos y técnicos de seguridad y salud en el trabajo que se adscriban o colaboren con el Sistema de Inspección del Trabajo para el ejercicio de la función de inspección en dicho ámbito, desarrollarán sus cometidos de asistencia pericial y asesoramiento técnico a la Inspección del Trabajo, sin perjuicio del ejercicio de aquellos otros cometidos de promoción, información, divulgación, estudio, formación, investigación y asesoramiento técnico a empleadores y trabajadores que les atribuyan las normas legales y reglamentarias.

Art. 26°.- Ingreso y régimen jurídico

Mediante normas específicas, o en su caso, de común aplicación a la función pública y carrera administrativa se regulará el sistema de selección y el régimen jurídico de los inspectores del Sistema de Inspección del Trabajo; con determinación de

su situación jurídica, condiciones de servicio, retribuciones, régimen de incompatibilidades, traslados, promociones, puestos de trabajo, ceses y régimen disciplinario, respetando en todo caso las siguientes particularidades:

- a) El ingreso en la Inspección del Trabajo se efectuará como Inspectores Auxiliares, mediante un proceso de selección público y objetivo basado en razones técnicas de aptitud, al que podrán acceder los peruanos, mayores de edad, con título profesional.
- b) El ingreso como Inspector del Trabajo se realizará a través de un concurso de promoción interna en el que podrán participar los Inspectores Auxiliares con dos años, al menos, en el desempeño efectivo de las funciones inspectivas que tienen atribuidas en la presente Ley, debiendo contar para ello con título profesional.
- c) Los Supervisores-Inspectores del Trabajo serán asimismo seleccionados mediante un concurso de promoción interna entre quienes hayan desempeñado funciones efectivas como Inspectores del Trabajo, cuando menos, durante tres años, debiendo contar para ello con título profesional.
- d) Los procesos públicos de ingreso en la Inspección del Trabajo, se convocarán y organizarán según las pautas técnicas establecidas por la Autoridad Central del Sistema de Inspección. Constarán de una fase selectiva basada en las pruebas teóricas y prácticas de aptitud que se determinen y una fase formativa práctica, ambas eliminatorias.
- e) Deberán convocarse procesos de promoción y cobertura de vacantes de los puestos de inspección basados en criterios objetivos, en los que podrán participar los servidores públicos con funciones inspectivas sin limitaciones. Su participación en los procesos de cobertura de puestos de confianza y li-

bre designación se ajustará a lo dispuesto en sus normas específicas.

- f) De acuerdo con lo dispuesto en la presente Ley, los servidores públicos con funciones inspectivas, tienen garantizada su estabilidad en el empleo, sin perjuicio de ser sancionados, trasladados o removidos de sus puestos como consecuencia del ejercicio indebido de sus facultades y competencias. Las normas que se dicten sobre el régimen jurídico de los inspectores del trabajo en materia disciplinaria, deberán garantizar la existencia de un procedimiento previo con audiencia y participación del servidor público afectado.

Las normas de desarrollo que se dicten establecerán el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) del Sistema de Inspección del Trabajo que deberá actualizarse periódicamente. La Autoridad Central del Sistema de Inspección deberá mantener al día un listado de los servidores públicos que formen parte del Sistema de Inspección del Trabajo.

Art. 27°.- Formación y perfeccionamiento

La Autoridad Central del Sistema de Inspección, en coordinación con las autoridades de la Administración Pública con competencias en materia de inspección del trabajo, fomentará y proyectará programas anuales de capacitación inicial, formación y perfeccionamiento periódicos para todo el Sistema de Inspección con el fin de garantizar el adecuado ejercicio de las funciones y competencias inspectivas atribuidas. Los Supervisores-Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares deberán participar en las actividades de formación, perfeccionamiento y especialización que se programen, que serán tomadas en cuenta en los procesos de promoción.

Art. 28°.- Deberes de los servidores públicos con funciones inspectivas

Los Supervisores Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares

deberán ejercer las funciones y cometidos que tienen atribuidos con sujeción a los principios de legalidad, primacía de la realidad, lealtad, imparcialidad y objetividad, equidad, jerarquía, eficacia, probidad, sigilo profesional, confidencialidad y honestidad que se prescriben en la presente Ley, estando sujetos al régimen de incompatibilidades y a los motivos de abstención y recusación de común aplicación.

En razón de su función no podrán:

- a) Tener interés directo ni indirecto en las empresas o grupos de empresas objeto de su actuación.
- b) Asesorar o defender a título privado a personas naturales o jurídicas con actividades susceptibles de acción inspectiva.
- c) Dedicarse a cualquier otra actividad distinta de la función inspectiva, salvo la docencia. La labor del Inspector del Trabajo, es exclusiva e incompatible con otra prestación de servicios, subordinada o independiente.

Cuando concurra algún motivo de abstención y recusación se abstendrán de intervenir en las correspondientes actuaciones inspectivas comunicándolo a su superior inmediato.

En aplicación de los principios de eficacia y jerarquía y sin perjuicio de la autonomía técnica y funcional que tienen reconocida, los inspectores del trabajo actuarán con sometimiento pleno a la ley y al Derecho y con sujeción a las directivas, instrucciones y directrices establecidas por la Autoridad Central del Sistema de Inspección así como por los directivos y responsables de la Inspección del Trabajo.

Sin merma de su autoridad ni del cumplimiento de sus deberes, en el desempeño de sus funciones, observarán una correcta conducta con los ciudadanos y procurarán perturbar lo menos posible el desarrollo de las actividades de los sujetos inspeccionados, estando obligados durante las visitas de inspección a:

- 1) Comunicar su presencia al sujeto inspeccionado o a su representante, a menos que considere que dicha notificación puede perjudicar el éxito de sus funciones tal y como prescribe el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.
- 2) Identificarse con la acreditación o carné que a tales efectos se le entregue por la Autoridad Central del Sistema de Inspección, los sujetos inspeccionados tienen derecho a exigir su acreditación en las visitas de inspección a sus centros de trabajo o instalaciones.
- 3) Prestar la debida atención a las observaciones que les sean formuladas por los trabajadores, sus representantes y los sujetos inspeccionados.

Art. 29°.- Participación

Los inspectores del trabajo serán consultados con ocasión de la modificación y elaboración de las normas sustantivas cuya vigilancia tienen encomendada.

Art. 30°.- Locales y medios materiales

El Sistema de Inspección del Trabajo dispondrá de oficinas y locales debidamente equipados de acuerdo con las necesidades del servicio.

Los recursos informáticos del Sistema de Inspección comprenderán los sistemas lógicos y físicos necesarios, así como las conexiones informáticas y el sistema de comunicaciones entre la Autoridad Central del Sistema de Inspección y sus órganos territoriales. La actividad del Sistema de Inspección del Trabajo será objeto de tratamiento informatizado a partir de una base de datos nacional, única e integrada, para garantizar su homogeneidad y explotación estadística.

La base de datos informatizados del Sistema de Inspección y sus aplicaciones de explotación, radicarán en la Oficina de la Autoridad Central, a la que corresponderá su gestión, desarrollo y modificación, con la finalidad de garantizar los deberes de secreto profesional y confidencialidad

así como los principios de sistema único e integrado prescritos en la presente Ley.

TÍTULO IV

RÉGIMEN DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 31°.- Infracciones administrativas

Constituyen infracciones administrativas en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social, los incumplimientos de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, previstas y sancionadas conforme a Ley.

Para efectos de la presente Ley se considera dentro de la materia de relaciones laborales, los temas de colocación, fomento del empleo y modalidades formativas.

Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del derecho afectado o del deber infringido, de conformidad con lo establecido en la presente Ley y en su norma específica de desarrollo.

Las infracciones en materia de relaciones laborales, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, de seguridad y salud en el trabajo, de trabajo infantil y de seguridad social serán:

- a) Leves, cuando los incumplimientos afecten a obligaciones meramente formales.
- b) Graves, cuando los actos u omisiones sean contrarios a los derechos de los trabajadores o se incumplan obligaciones que trasciendan el ámbito meramente formal, así como las referidas a la labor inspectiva.

- c) Muy graves, los que tengan una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o afecten derechos o a los trabajadores especialmente protegidos por las normas nacionales.

Art. 32°.- Sujetos responsables

Son sujetos responsables de la infracción las personas naturales o jurídicas, de derecho público o privado, inscritas o no inscritas, de acuerdo a la ley de la materia, sociedades conyugales, sucesiones indivisas, otras formas de patrimonio autónomo, que incurran en las infracciones administrativas de acuerdo a lo establecido en el artículo 1° de la presente Ley, y en particular, las siguientes:

- a) El empleador, en la relación laboral.
- b) Los empleadores, respecto de la inscripción del trabajador en los regímenes contributivos de la seguridad social.
- c) Las personas naturales o jurídicas, respecto de la normativa de colocación, fomento del empleo y modalidades formativas.
- d) Los transportistas, agentes, consignatarios, representantes y, en general, las personas naturales o jurídicas que desarrollen actividades en puertos, aeropuertos, vehículos y puntos de salida, escala y destino, en lo relativo a las operaciones de emigración e inmigración.
- e) Los empleadores que desarrollen actividades mediante vehículos y medios de transporte en general, incluidos los buques de la marina mercante y pesquera cualquiera sea su bandera; los aviones y aeronaves civiles, así como las instalaciones y explotaciones auxiliares o complementarias en tierra para el servicio de aquellos.
- f) Los empleadores, respecto de la normativa sobre trabajo de extranjeros.
- g) Las empresas especiales de servicios y las cooperativas de trabajadores, que brinden servicios de intermediación laboral y las empresas usuarias

respecto de las obligaciones que se establecen en la Ley de la materia.

- h) Las empresas que brindan servicios no comprendidos en el numeral anterior y las empresas usuarias.
- i) Las agencias de empleo y las empresas usuarias, respecto de las obligaciones que se establecen en su legislación específica.
- j) Los empleadores que incumplan las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social.

La enumeración de los sujetos responsables no es excluyente, atendiendo a la naturaleza de cada una de las normas materia de inspección.

**CAPÍTULO II
INFRACCIONES**

Art. 33°.- Infracciones en materia de relaciones laborales

Son infracciones administrativas en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.

Art. 34°.- Infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo

34.1 Son infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo los incumplimientos de las disposiciones legales de carácter general aplicables a todos los centros de trabajo, así como las aplicables al sector industria y construcción, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.

34.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el encargado de velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, determinar la comisión de infracciones de carácter general en

materia de seguridad y salud en el trabajo aplicables a todos los centros de trabajo, así como las infracciones de seguridad y salud en el trabajo para la industria y la construcción a que se refiere el presente Título, sin perjuicio de la supervisión de la normatividad específica que es competencia de otros Ministerios o entidades públicas.

Art. 35°.- Infracciones en materia de seguridad social

Para los 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 éstos públicos o privados, sin perjuicio de las demás infracciones establecidas en la normatividad específica sobre la materia.

Art. 36°.- Infracciones a la labor inspectiva

Son infracciones a la labor inspectiva las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados por los Supervisores-Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la presente Ley y su Reglamento.

Tales infracciones pueden consistir en:

1. La negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo, efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquél. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando o dilatando la labor del Inspector del Trabajo de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestarle el apoyo necesario. Constituye acto de obstrucción, obstaculizar la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical.

2. El abandono de la diligencia inspectiva, que se produce cuando alguna de las partes, luego de iniciada ésta, deja el lugar de la diligencia.
3. La inasistencia a la diligencia, cuando las partes hayan sido debidamente citadas, por el Inspector del Trabajo o la Autoridad Administrativa de Trabajo y éstas no concurren.

Art. 37°.- Gravedad de las infracciones

Las infracciones de acuerdo a su gravedad serán determinadas en el Reglamento de la Ley, teniendo en consideración su incidencia en el riesgo del trabajador, respecto de su vida, integridad física y salud, en el cumplimiento de las obligaciones esenciales respecto de los trabajadores, en la posibilidad del trabajador de disponer de los beneficios de carácter laboral, de carácter irrenunciable, en el cumplimiento de las obligaciones dentro de los plazos legales y convencionales establecidos, en la conducta dirigida a impedir o desnaturalizar las visitas de inspección y en el grado de formalidad.

No podrá imponerse sanción económica por infracción que no se encuentre previamente tipificada y contenida en el Reglamento.

CAPÍTULO III

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

Art. 38°.- Criterios de graduación de las sanciones

Las sanciones a imponer por la comisión de infracciones de normas legales en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social a que se refiere la presente Ley, se graduarán atendiendo a los siguientes criterios generales:

- a) Gravedad de la falta cometida,
- b) Número de trabajadores afectados.

El Reglamento establece la tabla de infracciones y sanciones, y otros criterios especiales para la graduación.

Art. 39°.- Cuantía y aplicación de las sanciones.

Las infracciones detectadas serán sancionadas con una multa máxima de:

- a) Veinte (20) Unidades Impositivas Tributarias, en caso de infracciones muy graves.
- b) Diez (10) Unidades Impositivas Tributarias, en caso de infracciones graves.
- c) Cinco (5) Unidades Impositivas Tributarias en caso de infracciones leves.

La multa máxima por el total de infracciones detectadas no podrá superar las treinta (30) Unidades Impositivas Tributarias vigentes en el año en que se constató la falta.

La sanción a imponerse por las infracciones que se detecten a las empresas calificadas como micro y/o pequeñas empresas conforme a Ley se reducirán en un cincuenta por ciento (50%).

Art. 40°.- Reducción de la multa y reiterancia

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

- a) Al treinta por ciento (30%) de la multa originalmente propuesta o impuesta cuando se acredite la subsanación de infracciones detectadas, desde la notificación del acta de infracción y hasta antes del plazo de vencimiento para interponer el recurso de apelación.
- b) Al cincuenta por ciento (50%) de la suma originalmente impuesta cuando, resuelto el recurso de apelación interpuesto por el sancionado, éste acredite la subsanación de las infracciones detectadas dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados desde el día siguiente de su notificación.

En ambos casos, la solicitud de reducción es resuelta por la Autoridad Administrativa de Trabajo de primera instancia.

En caso de reiteración en la comisión de una infracción del mismo tipo y calificación ya sancionada anteriormente, las multas podrán incrementarse hasta en un cien por ciento (100%) de la sanción que

correspondería imponer, sin que en ningún caso puedan excederse las cuantías máximas de las multas previstas para cada tipo de infracción.

Art. 41°.- Atribución de competencias sancionadoras

La competencia sancionadora y en su caso la aplicación de la sanción económica que corresponda, será ejercida por los Subdirectores de Inspección o autoridad que haga sus veces, como primera instancia, constituyéndose como segunda y última instancia la Dirección de Inspección Laboral o la que haga sus veces, agotando con su pronunciamiento la vía administrativa.

Art. 42°.- Responsabilidades empresariales

42.1 Cuando el cumplimiento de las obligaciones previstas en una disposición normativa corresponda a varios sujetos conjuntamente, éstos responderán en forma solidaria de las infracciones que, en su caso, se cometan y de las sanciones que se impongan.

42.2 En materia de seguridad y salud en el trabajo, la empresa principal responderá directamente de las infracciones que, en su caso se cometan por el incumplimiento de la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de las empresas y entidades contratistas y subcontratistas que desarrollen actividades en sus instalaciones. Asimismo, las empresas usuarias de empresas de servicios temporales y complementarios, responderán directamente de las infracciones por el incumplimiento de su deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores destacados en sus instalaciones.

CAPÍTULO IV

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Art. 43°.- Normativa aplicable

El procedimiento sancionador se encuentra regulado por las disposiciones contempladas en el presente capítulo y las que

disponga el Reglamento. En lo demás no contemplado, es de aplicación la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Art. 44°.- Principios generales del procedimiento

El procedimiento sancionador se basa en los siguientes principios:

- a) **Observación del debido proceso**, por el que las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y en derecho;
- b) **Economía y celeridad procesal**, por el que el procedimiento se realiza buscando que su desarrollo ocurra con el menor número de actos procesales y que las partes actúen en el procedimiento procurando actuaciones que no dificulten su desenvolvimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en tiempo razonable, sin afectar el debido proceso; y,
- c) **Pluralidad de instancia**, por el que las partes tienen la posibilidad de impugnar una decisión ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Art. 45°.- Trámite del procedimiento sancionador

El procedimiento se ajusta al siguiente trámite:

- a) El procedimiento sancionador se inicia sólo de oficio, a mérito de Actas de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como de Actas de Infracción a la labor inspectiva.
- b) Dispuesto el inicio del procedimiento sancionador, se notificará al sujeto o sujetos responsables el Acta de la Inspección del Trabajo, en la que conste

los hechos que se le imputan a título de cargo, la calificación de las infracciones que tales hechos puedan constituir y la expresión de las sanciones que se les pudiera imponer.

- c) Luego de notificada el Acta de Infracción, el sujeto o sujetos responsables, en un plazo de quince (15) días hábiles presentarán los descargos que estimen pertinentes ante el órgano competente para instruir el procedimiento.
- d) Vencido el plazo y con el respectivo descargo o sin él, la Autoridad, si lo considera pertinente, practicará de oficio las actuaciones y diligencias necesarias para el examen de los hechos, con el objeto de recabar los datos e información necesaria para determinar la existencia de responsabilidad de sanción.
- e) Concluido el trámite precedente, se dictará la resolución correspondiente, teniendo en cuenta lo actuado en el procedimiento, en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles de presentado el descargo.

Art. 46°.- Contenido de las Actas de Infracción

Las Actas de Infracción de la Inspección del Trabajo, reflejarán:

- a) Los hechos constatados por el Inspector del Trabajo que motivaron el acta.
- b) La calificación de la infracción que se impute, con expresión de la norma vulnerada.
- c) La graduación de la infracción, la propuesta de sanción y su cuantificación.
- d) En los supuestos de existencia de responsable solidario, se hará constar tal circunstancia, la fundamentación jurídica de dicha responsabilidad y los mismos datos exigidos para el responsable principal.

Art. 47°.- Carácter de las Actas de Infracción

Los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se

formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses.

Art. 48°.- Contenido de la resolución

48.1 La resolución que impone una multa debe estar fundamentada, precisándose el motivo de la sanción, la norma legal o convencional incumplida y los trabajadores afectados.

48.2 Contendrá expresamente tanto en la parte considerativa y resolutive el mandato de la Autoridad Administrativa de Trabajo, dirigido al sujeto o sujetos responsables, para que cumplan con subsanar las infracciones por las que fueron sancionados. La resolución consentida o confirmada tiene mérito ejecutivo respecto de las obligaciones que contiene.

Art. 49°.- Medios de impugnación

El único medio de impugnación previsto en el procedimiento sancionador es el recurso de apelación. Se interpone contra la resolución que pone fin al procedimiento administrativo, dentro del tercer día hábil posterior a su notificación. Contra el auto que declara inadmisibles o improcedentes el recurso se puede interponer queja por denegatoria de apelación, dentro del segundo día hábil de notificado.

El Reglamento determina los demás términos y condiciones para el ejercicio de este medio de impugnación.

Art. 50°.- Notificación al Ministerio Público

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo oficiará al Ministerio Público la posible existencia de ilícitos penales, en los casos que así pueda apreciarse de la verificación de hechos constitutivos de infracción, durante el trámite del procedimiento sancionador.

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

PRIMERA.- A partir de la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, los candidatos para el ingreso en la Inspección del Trabajo como Inspectores Auxiliares deberán contar con título profesional y someterse a los procesos selectivos de ingreso previstos en esta Ley.

SEGUNDA.- Los Inspectores Auxiliares, Inspectores del Trabajo y Supervisores-Inspectores del Trabajo están comprendidos dentro de los alcances del Anexo 5 del Decreto Supremo N° 009-97-SA, modificado por Decreto Supremo N° 003-98-SA, considerándose como actividades de alto riesgo los servicios prestados por dichos servidores públicos. Para tales efectos, es de aplicación el artículo 19° de la Ley N° 26790 y las demás normas legales sobre la materia.

TERCERA.- Agrégase en la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el artículo 23°-A, que queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 23°-A.- Dirección Nacional de Inspección del Trabajo

La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo estudia, coordina, propone, evalúa y supervisa la política nacional en materia de inspección del trabajo, proponiendo la normatividad legal y técnica correspondiente. Es la instancia nacional, en los procedimientos administrativos vinculados con la inspección del trabajo en los que por norma especial se disponga. Emite directivas internas para la mejor aplicación de las normas y las políticas sobre la micro y pequeña empresa.

Emite opinión técnica sobre propuestas normativas en materia de inspección del trabajo».

CUARTA.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales están habilitados en materia pre-

supuestaria, de manera especial y durante todo el Ejercicio Fiscal 2006, a someter a concursos públicos todas las plazas vacantes vinculadas con puestos de inspectores del trabajo, disponiendo la contratación laboral correspondiente. No son aplicables las restricciones presupuestarias vigentes para el Ejercicio Fiscal 2006.

Facúltase al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a modificar sus instrumentos de gestión. En el caso del Reglamento de Organización y Funciones, éste se aprueba por decreto supremo; los demás instrumentos de gestión no están sujetos a las restricciones presupuestarias, en los mismos términos establecidos en el párrafo anterior. Igualmente, facúltase al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, durante todo el Ejercicio 2006, a efectuar los concursos públicos y contrataciones suficientes para la implementación de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo; con cargo a su Pliego Presupuestal.

QUINTA.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sólo podrá modificar la escala remunerativa de los inspectores de trabajo, conciliadores, liquidadores, consultores y defensores laborales de oficio sujetos al régimen laboral de la actividad privada, en tanto cuente con la disponibilidad presupuestaria. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo así como los Gobiernos Regionales, a solicitud de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, deberán aprobar sus instrumentos de gestión con la finalidad de crear plazas y contratar en ellas, mediante concurso público, al personal necesario para el desempeño de las funciones referidas en el párrafo anterior, durante el Ejercicio Presupuestario 2006, con cargo a su Pliego Presupuestal. Este proceso será supervisado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

SEXTA.- El resultado de las inspecciones del trabajo tiene naturaleza pública, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Em-

pleo está facultado para difundir las mismas. Mediante norma aprobada por resolución ministerial establecerá los medios de difusión, los supuestos de excepción, los órganos competentes, entre otras.

SÉTIMA.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es competente para regular y/o coordinar en materia de migración laboral, específicamente en materia de trabajo, empleo y seguridad social. Está facultado para celebrar convenios con instituciones o entidades públicas y privadas extranjeras en materia de migración laboral.

OCTAVA.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales están facultados a celebrar convenios en materia de ejecución coactiva, *entre ellos, o con otras instituciones públicas.*

NOVENA.- Esta Ley entrará en vigor a los sesenta (60) días hábiles siguientes de la fecha de su publicación en el Diario Oficial «El Peruano», con excepción de la Quinta Disposición Final y Transitoria que entrará en vigencia al día siguiente de la publicación de la presente Ley. La falta de reglamentación de algunas de sus disposiciones no será impedimento para su vigencia y exigibilidad.

DÉCIMA.- La presente Ley será reglamentada en un plazo de sesenta (60) días hábiles siguientes a la fecha de publicada esta Ley.

UNDÉCIMA.- Con las excepciones previstas, se aplicarán supletoriamente las disposiciones contenidas en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en cuanto no contradigan o se opongan a la presente Ley, en cuyo caso prevalecerán sus propias disposiciones.

DUODÉCIMA.- A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, quedan derogados expresamente, los Títulos I y II del Decreto Legislativo N° 910 y sus modificatorias. Así como, el Título Preliminar y los Títulos I y II del Decreto Supremo N° 020-2001-TR y sus modificatorias. De

igual forma deróganse o déjense sin efecto todas aquellas disposiciones legales o administrativas, de igual o inferior rango, que se le opongan o contradigan.

DÉCIMA TERCERA.- Los procedimientos de inspección iniciados antes de la entrada en vigencia de la presente Ley y siempre que se haya efectuado la respectiva acta de visita de inspección, continuarán tramitándose con las normas anteriores hasta su conclusión, salvo que las nuevas disposiciones sean más favorables.

Los procedimientos de inspección iniciados hasta antes de la entrada en vigencia de la presente Ley en los que no se haya efectuado la respectiva acta de visita de inspección y siempre que no se encuentre pendiente la imposición de sanciones por actos de obstrucción, inasistencia o abandono, serán archivados de oficio.

DÉCIMA CUARTA.- El incumplimiento de las funciones por parte de los inspectores del trabajo, previstos en la presente Ley, será meritado y sancionado de conformidad con las normas de carácter administrativo, sin perjuicio de la acción penal a la que hubiere lugar.

POR TANTO:

Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, insistiendo en el texto aprobado en sesión de la Comisión Permanente realizada el día nueve de febrero de dos mil seis, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 108° de la Constitución Política del Estado, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los diecinueve días del mes de julio de dos mil seis.

MARCIAL AYAIPOMA ALVARADO
Presidente del Congreso de la República

FAUSTO ALVARADO DODERO
Primer Vicepresidente del
Congreso de la República

**APRUEBAN REGLAMENTO DE LA
LEY GENERAL DE INSPECCIÓN
DEL TRABAJO**

**DECRETO SUPREMO
N° 019-2006-TR**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 28806 se promulgó la Ley General de Inspección del Trabajo, estableciendo los principios, finalidades y normas de alcance general que ordenan el Sistema de Inspección de Trabajo, regulando su composición, estructura orgánica, facultades y competencias, a fin de que la Administración del Trabajo y sus servicios inspectivos puedan cumplir su función como garante del cumplimiento de las normas sociolaborales;

Que, la Décima Disposición Final y Transitoria de la Ley N° 28806 ordena que la Ley se reglamente en un plazo de sesenta (60) días hábiles siguientes a su publicación, por cuanto existen aspectos y detalles pendientes, a ser desarrolladas a través de un reglamento;

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 118° inciso 8. de la Constitución Política del Perú y en la Ley del Poder Ejecutivo, aprobada por el Decreto Legislativo N° 560;

DECRETA:

Art. 1°.- Aprobación.

Apruébese el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, que consta de cinco (05) Títulos, cincuenta y cinco (55) artículos y ocho (08) Disposiciones Finales y Transitorias que forman parte integrante del presente Decreto Supremo.

Art. 2°.- Refrendo.

El presente Decreto Supremo será refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiocho días del mes de octubre del año dos mil seis.

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

SUSANA ISABEL PINILLA CISNEROS
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

**REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL
DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO**

**TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Art. 1º.- Objeto

El presente Reglamento tiene por objeto desarrollar las normas establecidas en los Títulos I, II y IV de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

Art. 2º.- Definiciones

A los efectos del presente Reglamento se aplican las definiciones contenidas en el artículo 1º de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, relativas al Sistema de Inspección del Trabajo, Inspección del Trabajo, Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares, actuaciones de orientación, actuaciones inspectivas y procedimiento administrativo sancionador en materia sociolaboral.

Asimismo, respecto a la aplicación de la presente norma, debe tenerse en consideración los siguientes términos:

- Ley: Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- Reglamento: El presente Decreto Supremo.
- MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Directivos: Directores, Sub Directores, Supervisores Inspectores o Autoridades que hagan sus veces, con competencias en el Sistema Inspectivo.
- Normas de orden sociolaboral: Conjunto de normas jurídicas de carácter individual y colectivo, referido a la ordenación del trabajo y relaciones sindicales, prevención de riesgos laborales, empleo y migraciones, promoción del empleo y formación del trabajo, trabajo adolescente, prestaciones de salud y sistema previsional, trabajo de personas con discapacidad y cualesquiera otras normas que tengan similar contenido.

Art. 3º.- Principios ordenadores del Sistema de Inspección del Trabajo

De conformidad con lo establecido por el artículo 2º de la Ley, el funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección de Trabajo, así como de los servidores públicos que lo integran, se regirán por los principios de legalidad, primacía de la realidad, imparcialidad y objetividad, equidad, autonomía técnica y funcional, jerarquía, eficacia, unidad de función y de actuación, confidencialidad, lealtad, probidad, sigilo profesional y honestidad y celeridad.

Art. 4º.- Funciones de la Inspección del Trabajo

Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de normas así como las funciones de orientación y asistencia técnica, en los términos regulados en el artículo 3º de la Ley.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6º de la Ley, los Supervisores Inspectores y los Inspectores del Trabajo están facultados para desempeñar en su integridad todos los cometidos de la función de inspección con sujeción a los principios y disposiciones de dicha Ley y el presente Reglamento. Cuando ocupen puestos directivos en el Sistema de Inspección del Trabajo, no perderán las facultades, funciones y competencias inspectivas que les son propias, debiendo ejercerlas en idénticas condiciones y con sujeción a los mismos principios y obligaciones.

Los Inspectores Auxiliares están únicamente facultados para ejercer las funciones señaladas en el tercer párrafo del artículo 6º de la Ley

Art. 5º.- Ámbito de Actuación

La actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, aún cuando el empleador sea del sector público o de empresas pertenecientes al

ámbito de la actividad empresarial del Estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Se ejerce en las empresas, centros y lugares de trabajo a los que se refiere el artículo 4° de la Ley.

Art. 6°.- Facultades inspectivas

Los supervisores inspectores, los inspectores del trabajo, y los inspectores auxiliares debidamente acreditados están investidos de autoridad y autorizados para ejercer las facultades inspectivas reguladas en los artículos 5° y 6° de la Ley.

El ejercicio de las facultades inspectivas de investigación y de adopción de medidas para garantizar el cumplimiento de las normas, se ajustará a lo prescrito en la Ley y en el presente Reglamento.

TÍTULO II

ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Art. 7°.- Actuaciones Inspectivas

7.1 Las actuaciones inspectivas son de dos clases:

- a) Actuaciones de investigación o comprobatoria.
- b) Actuaciones de consulta o asesoramiento técnico.

7.2 Las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatoria son diligencias previas al procedimiento sancionador, que se efectúan de oficio por la Inspección del Trabajo para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia socio-laboral y, en caso de contravención, adoptar las medidas que procedan en orden a garantizar o promover su cumplimiento.

Su inicio y desarrollo se llevará a cabo de acuerdo con los trámites y requisitos regulados en la Ley, en el presente Reglamento, así como en las restantes normas de desarrollo que se dicten, no siendo de aplicación las disposiciones contenidas en el Título II de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, salvo por expresa remisión a las mismas.

7.3 Las actuaciones inspectivas de consulta o asesoramiento técnico son medidas de orientación relacionadas con el cumplimiento de las normas sociolaborales.

Art. 8°.- Origen de las Actuaciones Inspectivas

8.1 Las actuaciones inspectivas de investigación se llevan a cabo de oficio, como consecuencia de una orden superior que podrá tener su origen en:

- a) Una orden de las autoridades competentes en materia de inspección del trabajo. La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo tiene atribución para ordenar de oficio actuaciones inspectivas en todo el ámbito nacional, sin perjuicio de las atribuciones conferidas a los Gobiernos Regionales.
- b) Una petición razonada de otros órganos del Sector Público o de los órganos judiciales, en la que deberán determinarse las actuaciones y su finalidad.
- c) La presentación de una denuncia por cualquier administrado y, particularmente entre ellos, por los trabajadores y las organizaciones sindicales.
- d) Una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.

8.2 En las actuaciones de consulta o de asesoramiento técnico, la orden superior podrá derivar:

- a) De una orden de las autoridades competentes en materia de inspección del trabajo. La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo tiene atribución para ordenar de oficio actuaciones inspectivas en todo el ámbito nacional, sin perjuicio de las atribuciones conferidas a los Gobiernos Regionales.
- b) De una petición de los empleadores o de los trabajadores, así como de las organizaciones sindicales y empresariales; o
- c) Una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.

8.3 La denuncia de hechos constitutivos de infracción a la legislación vigente del

orden sociolaboral es una acción pública. Cuando se presente por escrito deberá contener, como mínimo, el nombre del denunciante, el número de su documento de identidad y su domicilio, datos respecto de los cuales se guardará la debida reserva; asimismo, una descripción de los hechos denunciados como constitutivos de infracción, la fecha y el lugar en que se produjeron, los datos de identificación que se conozcan del sujeto supuestamente responsable así como aquellas otras circunstancias que se consideren relevantes para la investigación.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 105° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en la fase de actuaciones inspectivas previas al procedimiento sancionador, el denunciante no tendrá la consideración de interesado sin perjuicio de que pueda ostentar tal condición en dicho procedimiento.

8.4 Con carácter general las actuaciones inspectivas por decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo, responderán a:

- a) La aplicación de planes, programas u operativos de inspección de ámbito nacional, regional o local.
- b) La existencia de relación o vinculación con otras actuaciones inspectivas así como con las peticiones de actuación y denuncias presentadas.
- c) La iniciativa de los directivos del Sistema de Inspección del Trabajo.
- d) La iniciativa de los inspectores del trabajo, en aquellos casos en que, con ocasión del cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que guarden relación con dichas órdenes de inspección o puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico vigente.

Art. 9°.- Inicio de las Actuaciones Inspectivas

9.1 Con carácter general, las actuaciones inspectivas se iniciarán siempre por una orden superior, mediante la expedi-

ción de una orden de inspección o de asesoría, emitida por los directivos. La orden designará a los inspectores o al equipo de inspección del trabajo.

9.2 El inicio de actuaciones inspectivas, a iniciativa de los inspectores o de los equipos de inspección designados, que sólo podrán llevarse a cabo en los casos prescritos en el literal e) del artículo 12° de la Ley y el literal d) del artículo 8.4 del presente Reglamento, debe ser refrendada por el directivo competente de la Inspección del Trabajo mediante la posterior expedición de la correspondiente orden de inspección y su inclusión en el sistema de registro de órdenes de inspección.

Art. 10°.- Inspectores y equipos de inspección

10.1 Las actuaciones inspectivas podrán realizarse por uno o por varios inspectores del trabajo conjuntamente, en cuyo caso actuarán en equipo. El Supervisor Inspector del Trabajo que se encuentre al frente del mismo, coordinará las actuaciones de sus distintos miembros.

Las actuaciones de investigación se llevarán a cabo hasta su conclusión, por los mismos inspectores o equipos designados en la orden de inspección que las hubieren iniciado sin que pueda encomendarse a otros; salvo en los supuestos de cese, traslado, enfermedad u otra causa justificada, será notificado al sujeto inspeccionado y a los trabajadores afectados, de ser el caso.

Se entiende que concurre causa justificada cuando los directivos estimasen necesario relevar al inspector o equipo de inspección designado por alguna de las siguientes causas:

- a) Demoras injustificadas en la conclusión de las actuaciones inspectivas
- b) Actuaciones que requieran de un determinado conocimiento especializado.
- c) Error manifiesto en la aplicación de las normas y lineamientos que rigen la función inspectiva.

- d) Concurrencia de alguna de las causas de abstención previstas en el artículo 88° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

10.2 Los directivos podrán disponer la incorporación de otro u otros inspectores del trabajo, cuando la mayor duración o complejidad de las actuaciones a realizar así lo ameriten, lo que será notificado al sujeto inspeccionado y a los trabajadores afectados, de ser el caso.

Art. 11°.- Órdenes de inspección

11.1 Las órdenes de inspección que emitan los directivos, constarán por escrito y contendrán los datos de identificación de la inspección encomendada, el plazo para la actuación y su finalidad. Podrán referirse a un sujeto concreto, expresamente determinado e individualizado, o expedirse con carácter genérico a un conjunto indeterminado de sujetos, en aplicación de criterios objetivos como área geográfica, actividad económica, niveles de informalidad o cualquier otro, determinado por la autoridad competente en materia de inspección del trabajo.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 13° párrafo 4, de la Ley, las órdenes de inspección serán objeto de registro y se identificarán anualmente con una única secuencia numérica, dando lugar a la apertura del correspondiente expediente de inspección. Cada Inspección del Trabajo deberá llevar un sistema de registro de órdenes de inspección, manual o informatizado, que será único e integrado para todo el Sistema de Inspección del Trabajo.

11.2 Las órdenes genéricas de inspección y las actuaciones inspectivas que se lleven a cabo en cumplimiento de las mismas, se registrarán a la finalización de dichas actuaciones una vez identificados los sujetos inspeccionados. De igual forma se procederá para el registro de actuaciones inspectivas a iniciativa de los inspectores, cuando afecten a otros sujetos inspeccionados que no estuvieren identificados en

la orden de inspección con la que guarden relación.

Art. 12°.- Actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias

12.1 En cumplimiento de las órdenes de inspección recibidas, los inspectores o equipos designados iniciarán las actuaciones de investigación mediante alguna de las siguientes modalidades:

- a) Visita de inspección a los centros y lugares de trabajo: Se realiza sin necesidad de previo aviso, por uno o varios inspectores del trabajo y extenderse el tiempo necesario. Asimismo podrá efectuarse más de una visita sucesiva.
- b) Comparecencia: Exige la presencia del sujeto inspeccionado ante el inspector del trabajo, en la oficina pública que se señale, para aportar la documentación que se requiera en cada caso y/o para efectuar las aclaraciones pertinentes. El requerimiento de comparecencia se realizará por escrito o en cualquier otra forma de notificación válida, que regule la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo
- c) Comprobación de Datos: Verificación de datos o antecedentes que obran en las dependencias del Sector Público: A tal fin la Inspección del Trabajo podrá acceder a dicha información, compararla, solicitar antecedentes o la información necesaria para comprobar el cumplimiento de las normas socio-laborales materia de verificación. Cuando del examen de dicha información se dedujeran indicios de incumplimientos, deberá procederse en cualquiera de las formas señaladas con anterioridad, para completar las actuaciones inspectivas de investigación.

12.2 Cualquiera sea la modalidad con que se inicien las actuaciones inspectivas, la investigación podrá proseguirse o completarse, sobre el mismo sujeto inspeccionado, con la práctica de otra u otras formas de investigación definidas en el numeral anterior. En particular y cuando se hayan

iniciado mediante visita de inspección, las diligencias de investigación podrán proseguirse mediante requerimiento de comparecencia para que el sujeto sometido a inspección aporte la información o documentación complementaria que se solicite.

Art. 13°.- Desarrollo de las actuaciones inspectivas

13.1 Iniciadas las actuaciones, los Inspectores del Trabajo ejercerán las facultades que sean necesarias para la constatación de los hechos objeto de inspección, conforme a lo establecido en el Artículo 5° de la Ley.

13.2 Con carácter general y siempre que no se perjudique la investigación de los hechos objeto de inspección, las actuaciones de investigación mediante visita a los centros o lugares de trabajo se realizarán en presencia del sujeto inspeccionado o su representante, y de los trabajadores o de las organizaciones sindicales que los representen o a los representantes de los trabajadores. De no encontrarse en el centro o lugar de trabajo, las actuaciones se realizarán sin la presencia de los mismos, no afectando dicha circunstancia el resultado y validez de la investigación.

13.3 Las actuaciones de investigación o comprobatorias deberán realizarse en el plazo señalado en las órdenes de inspección. El plazo máximo de 30 días hábiles a que se refiere el artículo 13° de la Ley, se computa desde la fecha en que se inician las actuaciones inspectivas.

13.4 La prórroga del plazo para la realización de dichas actuaciones autorizada conforme a lo previsto en la Ley, debe notificarse al sujeto inspeccionado hasta el quinto día hábil anterior al vencimiento del plazo original.

13.5 Las medidas a que se refiere el artículo 5° numeral 5.5 de la Ley se adoptan dentro del plazo establecido para la realización de las actuaciones de investigación o comprobatorias.

13.6 El inspector del trabajo dejará constancia escrita de las diligencias de investigación que practiquen, adjuntado copia al expediente y dando cuenta, cuando sea el caso, a los sujetos inspeccionados. La actuación de comprobación de datos o antecedentes no requiere de tal comunicación.

Art. 14°.- Desarrollo de las actuaciones de consulta o de asesoramiento técnico

Las actuaciones de consulta o de asesoramiento técnico, se desarrollan mediante visitas a los centros y lugares de trabajo o mediante la presencia de los sujetos objeto de la actuación al local público que determine la Autoridad Competente de las Inspecciones del Trabajo.

Art. 15°.- Deberes de colaboración con los inspectores del trabajo

15.1 Durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos obligados al cumplimiento de las normas socio-laborales, prestarán la colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el adecuado ejercicio de las funciones encomendadas, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 9° de la Ley.

15.2 El Sector Público y quienes ejerzan funciones públicas están obligados a prestar su colaboración a los inspectores del trabajo cuando les sea solicitada como necesaria para el ejercicio de la función inspectiva y a facilitarles la información que requieran. Las Autoridades y la Policía Nacional del Perú prestarán el auxilio y colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el ejercicio de sus facultades de investigación.

Art. 16°.- Deberes de los Inspectores del Trabajo

Los inspectores del trabajo deberán ejercer sus funciones y cometidos con sujeción a los principios y deberes prescritos en la Ley y los deberes contemplados en el artículo 239° de la Ley del Procedimien-

to Administrativo General, Ley N° 27444, debiendo comunicar inmediatamente a su superior jerárquico cualquier situación que pueda impedir su intervención.

Art. 17°.- Finalización de las actuaciones inspectivas

17.1 Finalizadas las actuaciones de investigación o comprobatoria, y en uso de las facultades atribuidas, los inspectores del trabajo adoptarán las medidas inspectivas de advertencia, requerimiento y paralización o prohibición de trabajos o tareas, para garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización, emitiendo un informe sobre las actuaciones realizadas y sus resultados, sin perjuicio de la posible extensión del acta de infracción. Al expediente de inspección se adjuntarán las copias de los documentos obtenidos durante las actuaciones inspectivas.

17.2 El informe debe contener, como mínimo, la siguiente información:

- a) Identificación del sujeto o sujetos inspeccionados
- b) Medios de investigación utilizados
- c) Hechos constatados
- d) Conclusiones (detallando, en su caso, las infracciones apreciadas y las medidas inspectivas adoptadas)
- e) Identificación del inspector o inspectores del trabajo
- f) Fecha de emisión del informe

17.3 En los casos de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el informe deberá señalar la forma en que se produjeron, sus causas y sujetos responsables, especificando si, a criterio del inspector del trabajo, éstos se debieron a la ausencia de medidas de seguridad y salud en el trabajo, así como 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.

17.4 Finalizadas las actuaciones de consulta o asesoramiento técnico, los inspec-

tores del trabajo emiten un informe sobre las actuaciones de asesoramiento técnico realizadas, especificando los consejos o recomendaciones emitidos.

17.5 Emitido el informe, y de ser el caso, el acta de infracción, la autoridad competente en materia de inspección del trabajo podrá disponer la modificación de las medidas inspectivas o la realización de otras medidas complementarias. En caso la actuación no contenga medidas inspectivas dicha autoridad decretará el cierre del expediente.

Quando la actuación inspectiva contenga alguna medida inspectiva, la referida autoridad podrá ordenar su seguimiento o control, mediante visita de inspección, comparecencia o verificación de datos, para la comprobación de su cumplimiento. Efectuada esta verificación, en caso de constatar el cumplimiento de la medida dispuesta, procederá a decretar el cierre del expediente de inspección. En caso de incumplimiento, dará trámite al acta de infracción que corresponda, y decretará el cierre del referido expediente. En ambos casos ordena el registro correspondiente.

17.6 El informe producido en las actuaciones de consulta o asesoría técnica, o investigación o comprobatoria se remite a los sujetos comprendidos en los literales a), b), c) y f) del artículo 12° de la Ley, que hubieren solicitado la actuación inspectiva, respetando en todo caso los deberes de confidencialidad y de secreto profesional.

Art. 18°.- Medidas inspectivas

18.1 Cuando se constate el incumplimiento de las normas sociolaborales vigentes, el inspector del trabajo deberá adoptar las medidas inspectivas que procedan entre las prescritas en el artículo 5°, inciso 5 de la Ley.

18.2 En los casos de infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral, cualquiera que sea la materia a la que afecten, se requerirá al sujeto responsable de su co-

misión, la adopción en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, se requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores.

18.3 Cuando se compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a juicio de los inspectores del trabajo, un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, podrán ordenar la inmediata paralización o la prohibición de los trabajos o tareas.

18.4 Cuando se estime que las infracciones sociolaborales constatadas puedan ser constitutivas de incumplimientos a las normas de seguridad social o tengan efectos en la protección social de los trabajadores afectados, se pondrán en conocimiento de los organismos públicos y entidades competentes, por el cauce jerárquico correspondiente, a efectos de que puedan adoptarse las medidas que procedan en dicha materia.

18.5 Complementariamente a las medidas referidas en los numerales anteriores, la autoridad competente en la inspección del trabajo podrá disponer la colocación de carteles en el centro de trabajo que permita conocer al público sobre la condición infractora del sujeto inspeccionado.

18.6 La autoridad competente en la inspección del trabajo podrá disponer la implementación de planes de formalización, los que serán preferentemente destinados a las micro y pequeñas empresas. Estos planes fijan plazos para el cumplimiento de las normas sociolaborales, incluir medidas de promoción, capacitación de trabajadores, asesorías al empleador, participación en programas estatales para las micro y pequeñas empresas, entre otras; para su aplicación requieren la aceptación del empleador.

18.7 La Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo de la inspección del trabajo podrá disponer de la publicación de listas de sujetos inspeccionados infractores o cumplidores, conforme la Sexta Disposición Final y Transitoria de la Ley.

Art. 19º.- Medidas de recomendación y asesoramiento técnico

Mediante directivas e instrucciones internas, la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, determinará los documentos y modelo oficial en que se formalizarán las medidas de recomendación y asesoramiento técnico que se emitan.

Art. 20º.- Medidas de advertencia y requerimiento

20.1 Las medidas de advertencia, requerimiento y otras que se establezcan, se regulan según lo establecido por la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, y deben ser notificadas al sujeto inspeccionado y a las organizaciones sindicales que los representen o a los representantes de los trabajadores a la finalización de las actuaciones inspectivas de investigación o con posterioridad a las mismas. El acto que las disponga determinará el plazo otorgado para acreditar su subsanación ante la Inspección del Trabajo.

20.2 Sin perjuicio del derecho de defensa de los interesados en el marco del procedimiento administrativo sancionador sociolaboral, las medidas inspectivas de advertencia y de requerimiento no serán susceptibles de impugnación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 206.2 de la Ley N° 27444, de Procedimiento Administrativo General.

Art. 21º.- Medida inspectiva de paralización o prohibición de trabajos

21.1 Los órdenes de paralización o prohibición de trabajos o tareas por riesgo grave e inminente, se formalizarán mediante un acta de paralización o prohibición de trabajos o por cualquier otro medio escrito fehaciente, que deberá notificarse al

sujeto o sujetos responsables de forma inmediata, en cuanto se constate los hechos que ponen en riesgo la seguridad o la salud de los trabajadores, con carácter grave e inminente.

21.2 Sin perjuicio de su posible impugnación, las órdenes de paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente, dadas por los inspectores del trabajo, serán inmediatamente ejecutadas; sin perjuicio de los derechos que correspondan a los trabajadores afectados, así como de las medidas que puedan adoptarse para garantizarlos.

21.3 La Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo regula lo relativo a las actas de paralización o prohibición de trabajos. En cualquier caso se identifican los hechos comprobados que al poner en riesgo la seguridad o la salud de los trabajadores con carácter grave e inminente, constituyen infracción a las normas vigentes en materia de prevención de riesgos laborales, el sujeto o sujetos responsables de su comisión y los trabajos o tareas cuya inmediata paralización o prohibición se ordena.

21.4 Decretada la paralización o prohibición de trabajos, la Inspección del Trabajo remite, de forma inmediata, a la autoridad administrativa competente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de los Gobiernos Regionales, copia de la orden practicada.

21.5 El sujeto o sujetos responsables, con idéntica inmediatez, comunicarán a los trabajadores afectados y a sus representantes sindicales en la empresa, la orden de paralización o prohibición recibida, procediendo a su efectivo cumplimiento.

21.6 Sin perjuicio de su cumplimiento inmediato, el sujeto o sujetos obligados podrán impugnarla ante la autoridad administrativa competente en el plazo máximo de tres días hábiles y ésta resolverá en el plazo de dos días hábiles. Dicha resolución será ejecutiva, sin perjuicio del recurso de apelación.

21.7 Tan pronto como se subsanen las deficiencias que la motivaron, la paralización se levantará por la autoridad administrativa competente.

TÍTULO III DEL RÉGIMEN DE INFRACCIONES

Art. 22°.- Infracciones administrativas

Son infracciones administrativas los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, en materia sociolaboral. Se entienden por disposiciones legales a las normas que forman parte de nuestro ordenamiento interno.

CAPÍTULO I INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES

Art. 23°.- Infracciones leves en materia de relaciones laborales

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

23.1 No comunicar y registrar ante la autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, documentación o información siempre que no esté tipificado como infracción grave.

23.2 No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición.

23.3 El incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios, siempre que no esté tipificado como infracción grave.

23.4 El incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones, siempre que no esté tipificado como infracción grave.

23.5 No exponer en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo, no contar con un ejemplar de la síntesis de la legislación laboral, no entregar el reglamento interno de trabajo, cuando corresponda, o no exponer o entregar cualquier otra información o documento que deba ser puesto en conocimiento del trabajador.

23.6 No contar con el registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo.

23.7 Cualquier otro incumplimiento que afecte obligaciones meramente formales o documentales, siempre que no esté tipificado como infracción grave.

Art. 24º.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

24.1 No registrar trabajadores en las planillas de pago o en registros que las sustituyan, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada trabajador o prestador de servicio afectado.

24.2 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago o registros que las sustituyan, o registro de trabajadores y prestadores de servicios: no encontrarse actualizado, no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido, no consignar los datos completos, no presentarlo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o no presentarlo dentro del plazo, o presentarlo incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad.

24.3 El incumplimiento de las siguientes obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación: consignar datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que las sustituyan, registros de trabajadores y prestadores de servicios, incluir datos falsos o que no correspondan a la realidad.

24.4 No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.

24.5 No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios.

24.6 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el sistema de prestaciones alimentarias, siempre que no esté tipificado como muy grave.

24.7 No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como no presentar una copia de los mismos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento y registro.

24.8 La modificación unilateral por el empleador del contrato y las condiciones de trabajo, en los casos en los que no se encuentra facultado para ello.

24.9 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la entrega a los representantes de los trabajadores de información sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, durante el procedimiento de negociación colectiva.

24.10 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el descuento y la entrega de cuotas sindicales y contribuciones destinadas a la constitución y fomento de las cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados.

24.11 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical.

24.12 No contratar la póliza de seguro de vida, no mantenerla vigente o no pagar oportunamente la prima, a favor de los trabajadores con derecho a éste, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.

24.13 No proporcionar a los trabajadores del hogar hospedaje, alimentación y facilidades para la asistencia regular a su centro de estudios, cuando corresponda.

24.14 No contar con una dependencia adecuada de relaciones industriales, asistente social diplomado o reglamento interno de trabajo, cuando corresponda.

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

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

25.1 No pagar la remuneración mínima correspondiente.

25.2 La inscripción fraudulenta en el Registro Nacional de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos.

25.3 Desempeñar actividades propias del sistema de prestaciones alimentarias sin cumplir con los requisitos previstos en las normas correspondientes.

25.4 El despacho en el sistema de prestaciones alimentarias, por parte de la empresa proveedora o cliente, de víveres o raciones alimentarias en malas condiciones de higiene o salubridad, sin las certificaciones o registros que correspondan o sin respetar las exigencias nutricionales previstas en las normas correspondientes.

25.5 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, y su uso fraudulento.

25.6 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.

25.7 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo de menores trabajadores.

25.8 La negativa a recibir el pliego de reclamos, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable que justifique dicha negativa.

25.9 La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, tales como la sustitución de trabajadores en huelga y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

25.10 La realización de actos que impidan la libre afiliación a una organización sindical, tales como el uso de medios directos o indirectos para dificultar o impedir la afiliación a una organización sindical o promover la desafiliación a la misma.

25.11 La trasgresión a las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación, a los candidatos a dirigentes sindicales y a los miembros de comisiones negociadoras.

25.12 La discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical.

25.13 El cierre no autorizado o abandono del centro de trabajo.

25.14 Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

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

25.16 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.

25.17 La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.

25.18 El trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o captación de personas con dicho fin.

CAPÍTULO II
INFRACCIONES DE SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO

Art. 26°.- Infracciones leves de seguridad y salud en el trabajo

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

26.1 La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que no implique riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores.

26.2 No dar cuenta a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los accidentes de trabajo ocurridos, las enfermedades ocupacionales declaradas e incidentes, cuando tengan la calificación de leves.

26.3 No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que no se trate de una industria calificada de alto riesgo por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o materiales peligrosos que manipula.

26.4 Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la prevención de riesgos, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

26.5 Cualquier otro incumplimiento que afecte a obligaciones de carácter formal o documental, exigidas en la normativa de prevención de riesgos y no estén tipificados como graves.

Art. 27°.- Infracciones graves de seguridad y salud en el trabajo

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

27.1 La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que implique riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.

27.2 No dar cuenta a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades ocupacionales cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales o no llevar a cabo la investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicio que las medidas preventivas son insuficientes.

27.3 No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores o no realizar aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.

27.4 No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores o no comunicar a los trabajadores afectados el resultado de las mismas.

27.5 No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que se trate de industria calificada de alto riesgo, por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o sustancias que manipulan.

27.6 El incumplimiento de las obligaciones de implementar y mantener actualizados los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

27.7 El incumplimiento de la obligación de planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, así como el incumplimiento de la obligación de elaborar un plan o programa de seguridad y salud en el trabajo.

27.8 No cumplir con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables.

27.9 Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de lugares de trabajo, herramientas, máquinas y equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, riesgos ergonómicos y psicosociales, medidas de protección colectiva, equipos de protección personal, señalización de seguridad, etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, almacenamiento, servicios o medidas de higiene personal, de los que se derive un riesgo grave para la seguridad o salud de los trabajadores.

27.10 No adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

27.11 El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo.

27.12 No constituir o no designar a uno o varios trabajadores para participar como supervisor o miembro del Comité de Seguridad y Salud, así como no proporcionarles formación y capacitación adecuada.

27.13 La vulneración de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

27.14 El incumplimiento de las obligaciones relativas a la realización de auditorías del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

27.15 No cumplir las obligaciones relativas al seguro complementario de trabajo de riesgo a favor de sus trabajadores, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.

Art. 28°.- Infracciones muy graves de seguridad y salud en el trabajo

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

28.1 No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia y de los trabajadores con discapacidad.

28.2 No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de los menores trabajadores.

28.3 Designar a trabajadores en puestos cuyas condiciones sean incompatibles con sus características personales conocidas o sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ellas se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

28.4 Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.

28.5 Superar los límites de exposición a los agentes contaminantes que originen riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud de los trabajadores.

28.6 Las acciones y omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores para paralizar sus actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

28.7 No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de los que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores.

28.8 El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, cuando se trate de actividades calificadas de alto riesgo.

28.9 No implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o no tener un reglamento de seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO III
INFRACCIONES EN MATERIA DE
EMPLEO Y COLOCACIÓN

Art. 29°.- Infracciones leves en materia de empleo y colocación

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

29.1 El incumplimiento de las obligaciones de comunicación y registro ante la Autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, de la documentación o información exigida por las normas de empleo y colocación, siempre que no esté tipificada como infracción grave.

29.2 El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la inscripción, en los plazos y con los requisitos previstos, de las micro y pequeñas empresas y las empresas promocionales para personas con discapacidad, en su registro correspondiente.

29.3 Cualquier otro incumplimiento que afecte obligaciones, meramente formales o documentales, en materia de empleo y colocación.

Art. 30°.- Infracciones graves en materia de empleo y colocación

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

30.1 El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la inscripción, en la forma y plazos establecidos, de las agencias de empleo, en el registro correspondiente.

30.2 El incumplimiento de las agencias de empleo de las obligaciones relacionadas con la comunicación de la información relativa al ejercicio de sus actividades en el mercado de trabajo, con el contenido y en la forma y plazo establecidos.

30.3 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de las personas con discapacidad.

Art. 31°.- Infracciones muy graves en materia de empleo y colocación

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

31.1 Ejercer actividades en el mercado de trabajo de colocación de trabajadores con fines lucrativos sin encontrarse registrado en el registro correspondiente o sin encontrarse éste vigente.

31.2 Ejercer actividades en el mercado de trabajo de colocación de menores trabajadores, que sean contrarias a las disposiciones sobre la materia.

31.3 La publicidad y realización, por cualquier medio de difusión, de ofertas de empleo discriminatorias, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.

31.4 El registro fraudulento como micro o pequeña empresa, empresa promocional para personas con discapacidad o agencia de empleo.

CAPÍTULO IV

INFRACCIONES DE EMPRESAS DE
INTERMEDIACIÓN LABORAL Y
EMPRESAS USUARIAS

SUBCAPÍTULO I

INFRACCIONES DE LAS EMPRESAS
Y ENTIDADES DE INTERMEDIACIÓN
LABORAL

Art. 32°.- Infracciones leves de empresas y entidades de intermediación

Constituye una infracción leve el incumplimiento de obligaciones meramente formales o documentales relativas a las empresas y entidades que realizan actividades de intermediación laboral.

Art. 33°.- Infracciones graves de empresas y entidades de intermediación

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

33.1 El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la inscripción en el registro correspondiente, en los plazos y con los requisitos previstos.

33.2 No comunicar o presentar a la Autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, la información y documentación relacionada con el ejercicio de sus actividades como empresa o entidad de intermediación laboral.

33.3 No formalizar por escrito los contratos de prestación de servicios celebrados con las empresas usuarias, con los requisitos previstos.

33.4 No registrar ante la autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, los contratos de trabajo celebrados con los trabajadores destacados, los contratos de prestación de servicios celebrados con las empresas usuarias o la nómina u otra documentación exigida relativa al trabajador destacado.

Art. 34°.- *Infracciones muy graves de empresas y entidades de intermediación laboral*

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

34.1 Ejercer actividades de intermediación laboral sin encontrarse registrado en el registro correspondiente, sin encontrarse éste vigente, en ámbitos para los que no se solicitó el registro o en supuestos prohibidos.

34.2 No prestar de manera exclusiva servicios de intermediación laboral.

34.3 No conceder la garantía de cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores destacados a la empresa usuaria, en los plazos y con los requisitos previstos.

34.4 Proporcionar a la Autoridad competente información o documentación falsa relacionada con el ejercicio de sus actividades como empresa o entidad de intermediación laboral.

34.5 El registro fraudulento como empresa o entidad de intermediación laboral.

**SUBCAPÍTULO II
INFRACCIONES DE LAS EMPRESAS
USUARIAS**

Art. 35°.- *Infracciones leves de las empresas usuarias*

Constituye infracción leve el incumplimiento de obligaciones meramente formales o documentales, relativas a las empresas usuarias.

Art. 36°.- *Infracciones graves de las empresas usuarias*

Constituye infracción grave no formalizar por escrito el contrato de prestación de servicios celebrado con la empresa o entidad de intermediación laboral con los requisitos previstos.

Art. 37°.- *Infracciones muy graves de las empresas usuarias*

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

37.1 Exceder los límites porcentuales y cualitativos aplicables a la intermediación laboral.

37.2 La ocupación de trabajadores destacados en supuestos prohibidos.

37.3 La cesión a otras empresas de trabajadores destacados.

37.4 Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.

**CAPÍTULO V
INFRACCIONES EN MATERIA
DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
PARA EL TRABAJO**

Art. 38°.- *Infracciones leves en materia de promoción y formación para el trabajo*

Constituyen infracciones leves los incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales, siempre que no estén tipificados como infracciones graves.

Art. 39°.- Infracciones graves en materia de promoción y formación para el trabajo

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

39.1 Carecer de los registros especiales de modalidades formativas debidamente autorizados por la autoridad competente de ser exigido, o no registrar a los beneficiarios de las modalidades formativas en los mismos o en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en los plazos y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada beneficiario afectado.

39.2 No celebrar los convenios de modalidades formativas por escrito o no presentarlos ante la Autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos.

39.3 Exceder los límites de contratación bajo modalidades formativas.

39.4 No cumplir con las obligaciones en materia de formación.

39.5 No brindar facilidades para que el beneficiario de las modalidades formativas se afilie a un sistema pensionario.

39.6 No emitir, cuando corresponda, los informes que requiera el Centro de Formación Profesional.

39.7 No otorgar el respectivo certificado de manera oportuna y con los requisitos previstos.

39.8 No presentar a la Autoridad competente el plan o programa correspondiente a la modalidad formativa bajo la cual se contrata a los beneficiarios, en los plazos y con los requisitos previstos.

Art. 40°.- Infracciones muy graves en materia de promoción y formación para el trabajo

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

40.1 La falta de pago y disfrute, el pago o disfrute parcial o inoportuno, o el pago o disfrute inferior a los mínimos previstos,

de la subvención y los beneficios a los que tienen derecho los beneficiarios de las modalidades formativas.

40.2 El incumplimiento de las disposiciones referidas al horario, jornada y tiempo de trabajo aplicable a las modalidades formativas.

40.3 No cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo a través de EsSalud o de un seguro privado.

40.4 No asumir directamente el costo de las contingencias originadas por un accidente o enfermedad cuando la empresa que no haya cubierto los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo a través de EsSalud o de un seguro privado.

40.5 La presentación de documentación falsa ante la autoridad competente para acogerse al incremento porcentual de los límites de contratación bajo modalidades formativas.

40.6 No contar con el plan o programa correspondiente a la modalidad formativa bajo la cual se contrata a los beneficiarios.

40.7 El uso fraudulento de las modalidades formativas.

CAPÍTULO VI

INFRACCIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

Art. 41°.- Infracciones leves en materia de contratación de trabajadores extranjeros

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

40.1 Los incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales, en materia de contratación de trabajadores extranjeros, siempre que no estén tipificados como infracciones graves.

40.2 No entregar al trabajador extranjero, en los plazos y con los requisitos previstos, copia de su contrato de trabajo autorizado por la autoridad competente.

Art. 42°.- *Infracciones graves en materia de contratación de trabajadores extranjeros*

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

42.1 No formalizar por escrito los contratos de trabajo celebrados con trabajadores extranjeros, con los requisitos previstos.

42.2 No cumplir con los límites a la contratación de trabajadores extranjeros, cuando corresponda.

Art. 43°.- *Infracciones muy graves en materia de contratación de trabajadores extranjeros*

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

43.1 Ocupar o contratar trabajadores extranjeros sin haber obtenido previamente la autorización administrativa correspondiente.

43.2 La presentación a la Autoridad competente de información o documentación falsa para la exoneración de los límites a la contratación de trabajadores extranjeros.

43.3 La contratación fraudulenta de trabajadores extranjeros.

CAPÍTULO VII

**INFRACCIONES EN MATERIA
DE SEGURIDAD SOCIAL**

Art. 44°.- *Infracciones graves en materia de seguridad social*

Constituyen infracciones graves la falta de inscripción o la inscripción extemporánea de trabajadores u otras personas respecto de las que exista la obligación de inscripción, en el régimen de seguridad social en salud o en el régimen de seguridad social en pensiones, sean éstos públicos o privados, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.

**CAPÍTULO VIII
INFRACCIONES A LA LABOR
INSPECTIVA**

Art. 45°.- *Infracciones graves a la labor inspectiva*

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

45.1 Los incumplimientos al deber de colaboración con los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo y los auxiliares de inspección regulado por el artículo 9 de la Ley, siempre que no estén tipificados como infracciones muy graves.

45.2 Las acciones u omisiones que perturben, retrasen o impidan el ejercicio de las funciones inspectivas de los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares, siempre que no estén tipificados como infracciones muy graves.

45.3 El retiro de carteles del centro de trabajo o la obstrucción de la publicidad de listas que permitan conocer al público sobre la condición de infractor del sujeto inspeccionado.

Art. 46°.- *Infracciones muy graves a la labor inspectiva*

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

46.1 La negativa injustificada o el impedimento de entrada o permanencia en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo, los inspectores auxiliares, o peritos y técnicos designados oficialmente, para que se realice una inspección.

46.2 La negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de acreditar su identidad o la identidad de las personas que se encuentran en los centros o lugares de trabajo ante los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares.

46.3 La negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de facilitar a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares, la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones.

46.4 El impedimento de la obtención de muestras y registros cuando se notifique al sujeto inspeccionado o a su representante.

46.5 Obstaculizar la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical.

46.6 El abandono, la inasistencia u otro acto que impida el ejercicio de la función inspectiva.

46.7 No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral.

46.8 No cumplir oportunamente con el requerimiento de las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores.

46.9 No cumplir inmediatamente con la orden de paralización o prohibición de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales cuando concorra riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o la reanudación de los trabajos o tareas sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización o prohibición.

46.10 La inasistencia del sujeto inspeccionado ante un requerimiento de comparecencia.

46.11 No cumplir con el plan de formalización dispuesto por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

46.12 La coacción, amenaza o violencia ejercida sobre los supervisores inspecto-

res, los inspectores de trabajo y los inspectores auxiliares.

TÍTULO IV DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

Art. 47º.- Criterios de graduación de las sanciones

47.1 Las sanciones por la comisión de las infracciones a que se refiere la Ley y el presente reglamento se determinan atendiendo a los criterios generales previstos en el artículo 38º de la Ley, y los antecedentes del sujeto infractor referidos al cumplimiento de las normas sociolaborales.

47.2 En la imposición de sanciones por infracciones de seguridad y salud en el trabajo se tomarán en cuenta los siguientes criterios:

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

47.3 Adicionalmente a los criterios antes señalados, la determinación de la sanción debe respetar los principios de razonabilidad y proporcionalidad según lo dispuesto por el artículo 230º numeral 3) de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley Nº 27444.

Art. 48º.- Cuantía y aplicación de las sanciones

48.1 Las sanciones se aplican de acuerdo con la siguiente tabla:

GRAVEDAD DE LA INFRACCIÓN	BASE DE CÁLCULO	Número de trabajadores afectados						
		1-10	11-20	21-50	51-80	81-110	111-140	141 a+
LEVES	1 a 5 UIT	5-10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%
GRAVES	6 a 5 UIT	5-10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%
MUY GRAVES	11 a 5 UIT	5-10%	11-15%	16-20%	21-40%	41-50%	51-80%	81-100%

48.2 La sanción a imponerse se reduce en un 50% cuando sea impuesta a las micro y pequeñas empresas definidas conforme a la ley de la materia.

48.3 Culminado el procedimiento sancionador, y de haberse expedido una resolución que determina una sanción, antes de proceder a su ejecución, la autoridad administrativa de trabajo tiene la potestad de proponer al sujeto infractor la implementación de un plan de formalización a los que se refiere el artículo 18.6. El acogimiento a este plan extingue la multa impuesta y genera la obligación de cumplirlo en los términos y plazos establecidos. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en el plan será consignado en un acta de infracción.

Art. 49°.- Reducción de la multa

En el caso de lo dispuesto en el artículo 40° de la Ley, la autoridad competente podrá ordenar las diligencias necesarias para que se verifique la subsanación de las infracciones detectadas, a efectos de emitir pronunciamiento sobre la solicitud de reducción de multa.

Art. 50°.- Infracciones reiteradas

De ocurrir infracciones sucesivas en el tiempo, previstas en el último párrafo del artículo 40° de la Ley, se debe tomar en cuenta lo dispuesto en el artículo 230° numeral 7) de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444.

En caso de reiteración en la comisión de una infracción del mismo tipo y calificación ya sancionada anteriormente, las multas se incrementarán de la siguiente manera:

- Para el caso de reiteración de multas leves, éstas se incrementarán en un 25% de la sanción impuesta.

- Para el caso de reiteración de multas graves, éstas se incrementarán en un 50% de la sanción impuesta.
- Para el caso de reiteración de multas muy graves, éstas se incrementarán en un 100% de la sanción impuesta.

Dicho incremento no podrá exceder las cuantías máximas de las multas previstas para cada tipo de infracción conforme al tercer párrafo del artículo 40° de la Ley.

Art. 51°.- Prescripción

La facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral a que se refiere el artículo 13° de la Ley prescribe a los cinco (5) años contados a partir de la fecha en que se cometió la infracción o desde que cesó si fuera una acción continuada.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 233° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, el inicio de actuaciones de vigilancia y control de la normas interrumpirá el plazo de prescripción de las infracciones en materia sociolaboral.

**TÍTULO V
PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

Art. 52°.- Principios

Además de los principios mencionados en el artículo 44° de la Ley, se aplican a este procedimiento, aquellos que regulan la potestad sancionadora, previstos en el artículo 230° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444.

Art. 53°.- Trámite del procedimiento sancionador

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 45° de la Ley, se observará lo siguiente:

53.1 El procedimiento se inicia de oficio, a mérito del acta de infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como del acta de infracción a la labor inspectiva. La notificación del acta correspondiente incluye a los trabajadores afectados y a las organizaciones sindicales de existir.

53.2 Durante el transcurso del procedimiento, la autoridad competente en materia de inspección del trabajo podrá disponer la adopción de medidas de carácter provisional destinadas a asegurar la eficacia de la resolución final conforme a lo dispuesto por los artículos 236° y 146° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444.

53.3 Contra la resolución que disponga la ejecución de una medida provisional cabe interponer recurso de apelación dentro de los dos (2) días hábiles posteriores a su notificación. El recurso es resuelto dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a su interposición. La impugnación de este tipo de medidas no afecta su ejecución.

Art. 54°.- Contenido de las actas de infracción

El acta de infracción que se extienda debe poseer el siguiente contenido mínimo:

- a) Identificación del sujeto responsable, con expresión de su nombre y apellidos o razón social, domicilio y actividad económica. Idénticos datos de identificación se reflejarán para los sujetos que deban responder solidaria o subsidiariamente. En caso de obstrucción a la labor inspectiva o de empresas informales, se consignarán los datos que hayan podido constarse.
- b) Los medios de investigación utilizados para la constatación de los hechos en los que se fundamenta el acta.
- c) Los hechos comprobados por el inspector del trabajo, constitutivos de infracción.

- d) La infracción o infracciones que se aprecian, con especificación de los preceptos y normas que se estiman vulneradas, su calificación y tipificación legal.
- e) La sanción que se propone, su cuantificación y graduación, con expresión de los criterios utilizados a dichos efectos. De apreciarse la existencia de reincidencia en la comisión de una infracción, deberá consignarse dicha circunstancia con su respectivo fundamento.
- f) La responsabilidad que se impute a los sujetos responsables, con expresión de su fundamento fáctico y jurídico.
- g) La identificación del inspector o de los inspectores del trabajo que extiendan el acta de infracción con sus respectivas firmas.
- h) La fecha del acta y los datos correspondientes para su notificación.

Art. 55°.- Del recurso de apelación

El recurso de apelación se resuelve dentro del plazo de treinta (30) días hábiles de interpuesto el recurso, bajo responsabilidad.

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

PRIMERA.- El presente Reglamento entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

SEGUNDA.- Quedan derogados los artículos 8° del Decreto Supremo 004-2006-TR; 22°, 23°, 24° y 26° del Decreto Supremo N° 013-2003-TR; el primer y segundo párrafo del artículo 13° del Decreto Supremo N° 003-2002-TR; los artículos 6° y 7° del Decreto Supremo N° 002-98-TR, así como cualquier otra norma que tipifique infracciones tipificadas en el presente Reglamento, y cualquier otra norma que se le oponga.

TERCERA.- La implementación de las Inspecciones Regionales de Trabajo a nivel nacional se efectúa de manera progresiva. Hasta que se culmine la implementación de dichos órganos, las Direcciones de Prevención y Solución de Conflictos de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo o quien haga sus veces cumplirán dichas funciones.

En el caso de la Inspección Regional de Trabajo de Lima, esta función es asumida por la Dirección de Inspección Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima y Callao.

CUARTA.- En las Inspecciones Regionales de Trabajo que a la fecha de entrada en vigencia, no cuenten con inspectores del trabajo con más de dos años de servicio efectivo, las funciones de inspección previstas en el artículo 5° y 6° de la Ley son asumidas por los actuales inspectores de trabajo y por sus superiores jerárquicos inmediatos.

QUINTA.- En tanto la Autoridad Central del Sistema de Inspección establezca las disposiciones administrativas relativas a los documentos, órdenes de actuación inspectiva, formatos oficiales, el sistema de registro de órdenes de actuación inspectiva, las medidas inspectivas, actas de infracción, informes, planes de formalización, actuaciones de consulta o asesoría técnica y actas de paralización o prohibición de trabajos riesgosos; las actuaciones de inspección se realizarán transitoriamente conforme los formatos, disposiciones administrativas y normativas anteriores. Las actas de inspección, produci-

das conforme tales disposiciones, se consideran como actas de infracción, para los efectos previstos por la Ley y el presente reglamento. El procedimiento administrativo sancionador, la regulación sobre responsabilidades y sanciones no requieren del proceso de implementación para su aplicación.

SEXTA.- La Dirección Nacional de Inspección emitirá las disposiciones, formatos y documentos que se desprenden de la Ley y el reglamento dentro de los noventa días naturales posteriores a la entrada en vigencia del presente reglamento; igualmente, establecerá un programa de capacitación de inspectores y supervisores de trabajo para la implementación de la Ley y el Reglamento.

SETIMA.- En el plazo de 20 días naturales contados a partir de la vigencia de este reglamento, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en cumplimiento de lo dispuesto en la Sexta Disposición Final y Transitoria de la Ley, emitirá la Resolución Ministerial que regule los medios de difusión y publicidad de los resultados de las inspecciones de trabajo.

OCTAVA.- Para la implementación de la organización, estructura, funcionamiento y composición del Sistema de Inspección a que hace referencia la Ley y el Reglamento el Gobierno Central y los respectivos Gobiernos Regionales iniciarán el procedimiento de aprobación de los reglamentos de organización y funciones y demás instrumentos de gestión conforme a las normas vigentes sobre la materia.

**LEY GENERAL DE INSPECCIÓN
DEL TRABAJO Y DEFENSA
DEL TRABAJADOR**

DECRETO LEGISLATIVO N° 910

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
POR CUANTO:

Que, el Congreso de la República, al amparo de lo dispuesto por el Artículo 104 de la Constitución Política del Perú, ha delegado en el Poder Ejecutivo mediante Ley autoritativa N° 27426, publicada el 17 de febrero de 2001, la facultad de legislar en materia de inspecciones del trabajo y de defensa gratuita del trabajador, por el plazo de treinta días calendario;

Que, de acuerdo a los Artículos 22 y 23 de la Constitución Política del Perú, el trabajo es un deber y un derecho, y como tal de atención prioritaria del Estado;

Que, conforme al Artículo 6, incisos a) y b) del Decreto Ley N° 25927, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, y Artículo 8, incisos b) y d) de su Reglamento, aprobado por Resolución Ministerial N° 012-93-TR, constituye función primordial de este Ministerio, establecer y fomentar los procedimientos de supervisión, control e inspección, promoviendo los servicios de defensa y asesoría del trabajador;

Que, se requiere promulgar una norma con rango de Ley que armonice la legislación e incorpore los principios que rigen el procedimiento de inspección del trabajo, como la legalidad, debido proceso, economía procesal, y pluralidad de instancia, orientado a cumplir con las funciones preventivas, fiscalizadora y, en última instancia sancionadora; asimismo, propicie la solución de conflictos laborales y adecue la normatividad nacional a lo regulado en el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 13284;

Que, también es necesario desarrollar los servicios de defensa y asesoría del trabajador, concediendo especial énfasis al servicio de conciliaciones laborales, como un mecanismo idóneo de solución pacífica de los conflictos individuales y colectivos de trabajo; en este aspecto es fundamental que dentro de la solución extrajudicial, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social actúe como un organismo especializado en la materia de su competencia;

Que, es de relevancia especial reformar estructuralmente el cuerpo de inspectores para que sus miembros gocen de una situación jurídica y con-

diciones de trabajo que garanticen su objetividad y profesionalismo, así como tener un número suficiente de inspectores, infraestructura y recursos para el mejor cumplimiento de los servicios inspectivos, dentro del marco de las normas presupuestales;

Que, el Estado, a través de sus ministerios y otros organismos públicos, debe acceder a la información relacionada con la materia laboral, y seguridad y salud en el trabajo, que le permita cumplir eficientemente con sus funciones. Por ello, debe contar con atribuciones adecuadas para supervisar eficazmente el cumplimiento de las normas laborales, de origen legal o convencional y las de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir o solucionar los conflictos entre trabajadores y empleadores;

Que, la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, es el resultado de una participación plural y democrática de diversos sectores, como son los trabajadores, empleadores, funcionarios del sector y catedráticos universitarios especializados en el tema. Esta Ley ha sido preparada con el aporte de la Comisión Consultiva de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social y debatida en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Social, órgano consultivo del sector en el que se desarrolla el diálogo social entre trabajadores, empleadores y Estado;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y
Con cargo a dar cuenta al Congreso de la República;
Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

DECRETO LEGISLATIVO N° 910

TÍTULO I

Título derogado por la Décima Segunda Disposición Final y Transitoria de la LEY N° 28806 publicada el 22/07/2006, a partir de la vigencia de la Ley 28806 (a los 60 días hábiles de publicada).

TÍTULO II

Título derogado por la Décima Segunda Disposición Final y Transitoria de la LEY N° 28806 publicada el 22/07/2006, a partir de la vigencia de la Ley 28806 (a los 60 días hábiles de publicada).

TÍTULO III
DEL SERVICIO DE DEFENSA
LEGAL GRATUITA Y ASESORÍA
DEL TRABAJADOR

CAPÍTULO I
OBJETO Y SERVICIOS

Art. 22.- Objeto y Servicios

La Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador es un servicio público a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, que tiene como objeto la difusión de la legislación laboral, seguridad social salud y seguridad en el trabajo y la prevención y solución de los conflictos.

Este servicio es de carácter gratuito y se proporciona a través de las áreas de Consultas del Trabajador y del Empleador, de Liquidaciones y de Patrocinio Judicial Gratuito, de Conciliación Administrativa y otros que sean creados a través de resolución ministerial.

Art. 23.- Del Perfil del Personal, Garantías y Régimen Laboral

- a) Los servicios están a cargo de personal especializado en materia laboral y de seguridad social, con grado académico universitario y con sólida formación ética y moral. Su régimen laboral es el de la actividad privada.
- b) El conciliador debe estar acreditado como tal ante el Ministerio de Justicia.
- c) El Defensor Laboral de Oficio cuenta con título de abogado y colegiatura hábil, con experiencia en derecho laboral y procesal.
- d) Su ingreso se efectúa conforme al numeral 6.2 del Artículo 6 de la Ley¹.

El personal está sujeto a las prohibiciones y al régimen disciplinario establecido en los Artículos 10 y 11 de la Ley, en lo que fuere aplicable.

CAPÍTULO II
DE LOS SERVICIOS DE CONSULTAS,
LIQUIDACIONES Y PATROCINIO JUDICIAL

Art. 24.- Área de Consultas

Esta área tiene como función la absolución de consultas de manera directa, telefónica, y a través de otros medios adecuados y la difusión de la legislación laboral y seguridad social.

Art. 25.- Área de Liquidaciones

Esta área tiene como función calcular a título informativo, a través del sistema automatizado de liquidaciones, el monto de derechos y beneficios sociales del régimen laboral de la actividad privada y otros que se implementen, sobre la base de la documentación e información que proporcione el trabajador.

Art. 26.- Área de Patrocinio Judicial Gratuito

El Patrocinio Judicial Gratuito está a cargo del Defensor Laboral de Oficio y tiene como función brindar el servicio de defensa legal de trabajadores y ex trabajadores de escasos recursos económicos, respecto del reclamo judicial de derechos y beneficios originados en una relación laboral. Se incluye la defensa judicial de los derechos relativos a la seguridad social.

El Reglamento establece los requisitos y límites para acceder a dicho servicio.

CAPÍTULO III
DEL SERVICIO DE CONCILIACIÓN
ADMINISTRATIVA

Art. 27.- Área de Conciliación Administrativa

27.1.- La conciliación está destinada a promover el acuerdo entre empleadores y trabajadores o ex trabajadores a fin de encontrar una solución autónoma a los conflictos que surjan en la relación laboral. La asistencia del trabajador y del em-

1. Texto según fe de erratas publicada el 28/03/2001.

pleador a la Audiencia de Conciliación es de carácter obligatorio.

27.2.- La Audiencia de Conciliación puede ser solicitada por el trabajador, ex trabajador, la organización sindical, por el empleador o por ambas partes. Para la realización de la Audiencia de Conciliación debe notificarse a ambas partes, con una anticipación no menor de diez (10) días hábiles.

27.3.- El procedimiento de conciliación administrativa consagrado en este artículo no es aplicable a la facultad conciliatoria regulada en el Artículo 8 de la Ley.

Art. 28.- Caducidad

El plazo de caducidad en materia laboral, se suspende a partir de la fecha en que cualquiera de las partes precisadas en el artículo anterior presenta la solicitud de Audiencia de Conciliación y hasta la fecha en que concluya el procedimiento.

Art. 29.- Representación en la Conciliación

Las partes pueden intervenir en la conciliación a través de sus representantes o apoderados. La designación puede constar en una carta simple, con la facultad expresa para conciliar, acompañada de la copia del poder del otorgante.

Art. 30.- De la Inasistencia de las Partes

30.1.- Si el empleador o el trabajador no asisten a la conciliación por incapacidad física, caso fortuito o fuerza mayor, deben acreditar por escrito su inasistencia, dentro del segundo día hábil posterior a la fecha señalada para la misma.

Admitida la justificación se notifica oportunamente a las partes para una segunda y última diligencia. La notificación en este caso se efectúa con una anticipación no menor de veinticuatro (24) horas.

30.2.- Si en el plazo señalado en el primer párrafo del presente artículo, el empleador no presenta la justificación pertinente o ésta es desestimada, se aplica una multa de hasta una (1) Unidad Impo-

sitiva Tributaria vigente, según los criterios que establece el Reglamento.

Art. 31.- De la Impugnación de la Resolución de Multa

Contra la resolución por la que impone la multa, el empleador, dentro del tercer día hábil de su notificación, puede interponer Recurso de Apelación, el que es resuelto en el término de diez (10) días hábiles de su presentación, agotándose la vía administrativa.

Art. 32.- Del Acta de Conciliación y sus Efectos

32.1.- En la conciliación sólo se levanta acta cuando las partes lleguen a un acuerdo total o parcial del tema controvertido, en caso contrario únicamente se expide una constancia de asistencia.

32.2.- El acta de conciliación que debe contener una obligación cierta, expresa y exigible constituye título ejecutivo y tiene mérito de instrumento público.

**TÍTULO IV
DE LA COORDINACIÓN CON
OTRAS ENTIDADES**

Art. 33.- Colaboración con Otras Entidades

33.1.- El Ministerio de Trabajo y Promoción Social, para los fines de la Ley, queda facultado para celebrar convenios de cooperación, colaboración o delegación a su favor con entidades u organismos públicos. Asimismo, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo está facultado para celebrar convenios de cooperación, colaboración o delegación con instituciones públicas o privadas.

33.2.- El Ministerio de Trabajo y Promoción Social podrá suscribir convenios de cooperación con las organizaciones sindicales de grado superior u organizaciones empresariales, a fin de brindar un mejor servicio de asesoría a los trabajadores y empleadores.

33.3.- Las obligaciones de colaboración y coordinación informativa sólo tienen como límites los establecidos por la Constitución y las leyes.

Art. 34.- Apoyo a la Labor Inspectiva

34.1.- Las entidades u organismos públicos, servidores y funcionarios públicos se encuentran obligados a prestar colaboración al servicio inspectivo, cuando le sea solicitada como necesaria para el ejercicio de la función inspectiva y a proporcionarle la información que dispongan.

34.2.- La Autoridad Policial competente, bajo responsabilidad, se encuentra obligada a prestar la colaboración y auxilio a la función inspectiva que desarrolla el Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

Art. 35.- Obligación de Comunicar Accidentes de Trabajo

Los empleadores, trabajadores y el Ministerio de Salud a través de sus centros de prestación de servicio en materia de salud, Seguro Social de Salud (ESSALUD), Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud, las clínicas y hospitales, están obligados a comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción Social los accidentes de trabajo y los casos de enfermedades profesionales, de acuerdo a las precisiones que establece el Reglamento.

La comunicación debe respetar el secreto del acto médico conforme a la Ley General de Salud.

**DISPOSICIONES
COMPLEMENTARIAS**

Primera.- Establecimiento de Programas

El Ministerio de Trabajo y Promoción Social establecerá programas de información, capacitación, facilidades previamente acordadas entre empleadores y trabajadores, como incentivo a la formalización del sector no estructurado o informal para

su incorporación adecuada al mercado, lo que se efectuará prioritariamente a través de los servicios que establece la Ley.

Segunda.- Régimen Laboral del Personal que Presta los Servicios

Los inspectores que a la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, se encuentren prestando servicios en el Ministerio de Trabajo y Promoción Social y en las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción Social, bajo cualquier modalidad, se incorporan al cuerpo de inspectores previsto en la Ley, y su régimen laboral es el regulado en el numeral 6.2 del Artículo 6.»

Los inspectores que a la fecha de entrada en vigor de la Ley, estuvieran prestando sus servicios bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, deberán manifestar por escrito dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la vigencia de la Ley, su decisión de cambiar de régimen laboral, en caso contrario permanecerán en el régimen laboral público.

La misma regla es aplicable al personal comprendido en los servicios regulados en el Título III, pudiendo incorporarse al régimen laboral señalado en el inciso a) del Artículo 23, siempre que la entidad cuente con los recursos presupuestales para tal fin².

Tercera.- Transferencias Presupuestarias

El Ministerio de Economía y Finanzas realiza las transferencias presupuestarias suficientes, para que a partir de la entrada en vigencia de la Ley se asegure el cumplimiento de lo dispuesto en el primer párrafo de la disposición anterior.

Progresivamente se efectuarán las transferencias presupuestarias para el financiamiento del personal y los servicios a que se refiere la presente Ley.

2. Texto según fe de erratas publicada el 28/03/2001.

Cuarta.- Creación del Centro de Conciliación y Arbitraje del Ministerio de Trabajo y Promoción Social - CENCOAMITP

Créase el Centro de Conciliación y Arbitraje del Ministerio de Trabajo y Promoción Social - CENCOAMITP, como un órgano de derecho público autónomo y especializado, cuyo personal está sujeto al régimen laboral de la actividad privada, encargado de brindar los servicios de conciliación administrativa, conciliación extrajudicial en el marco de la Ley N° 26872 y sus normas complementarias, modificatorias y reglamentarias, y arbitraje; en materia laboral.

Mediante resolución ministerial se reglamentará la estructura orgánica y funcional del CENCOAMITP, norma que deberá emitirse en un plazo no mayor de sesenta (60) días calendario contados desde la publicación de la Ley³.

Quinta.- Facultades coactivas

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el nivel central, así como las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo en provincias, están facultados para exigir coactivamente el pago de una acreencia o la ejecución de una obligación de hacer o no hacer conforme a la Ley N° 26979, Ley del Procedimiento de Ejecución Coactiva y su Reglamento⁴.

Sexta.- Disposición de Recursos

Los recursos directamente recaudados en favor del Ministerio de Trabajo y Promoción Social por la aplicación de la presente Ley y sus normas reglamentarias, serán principalmente dispuestos para uso exclusivo del presupuesto de los órganos que integran los servicios que la Ley ha establecido.

Sétima.- Constitución de Comisión Multi-sectorial

Encárguese al Ministerio de Trabajo y Promoción Social, para que en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles de publicada esta Ley, proceda a constituir una Comisión Multisectorial encargada de elaborar el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual debe contar con el concurso de organizaciones sindicales representativas de trabajadores, organizaciones representativas de empleadores y la participación de organismos especializados en la materia.

Octava.- Facultades y deberes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Para la ejecución de las funciones encomendadas, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo está facultado para reorganizar, fusionar o crear los órganos y dependencias que prevé la presente Ley, debiendo atender con inmediatez, oportunidad y bajo responsabilidad las solicitudes de inspección especial o a pedido de parte⁵.

Novena.- Aplicación Supletoria de Normas

En todo aquello no previsto por la Ley y su Reglamento, y siempre que no se oponga a su naturaleza, se aplicará supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Normas Generales de Procedimientos Administrativos, la Ley de Conciliación, y en defecto de ambas el Código Procesal Civil.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

Primera.- Vigencia del Decreto Legislativo

La Ley entra en vigencia el 1 de julio de 2001, excepto lo previsto en la Tercera, Quinta, Sexta, Sétima y Octava Disposi-

3. Con fecha 12/05/2001 se publica la RESOLUCION MINISTERIAL N° 052-2001-TR que aprueba el reglamento de conciliación del Centro de Conciliación y Arbitraje del Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

4. Disposición modificada por la 10ma D.C. y F. de la de la Ley N° 27711, publicada el 30/04/2002.

5. Disposición modificada por el artículo 8 de la Ley N° 28292, publicada el 21/07/2004.

ción Complementaria y Tercera Disposición Transitoria y Final, que rigen a partir del día siguiente de la publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Segunda.- Reglamentación

La presente Ley será reglamentada antes del primero de julio del 2001, excepto las disposiciones reglamentarias establecidas en la Séptima Disposición Complementaria.

Tercera.- Amnistía

Las multas impuestas a la fecha, por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social y las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción Social, cualquiera sea su origen, podrán darse por canceladas procediendo a su archivamiento, si el obligado cumple con abonar el veinticinco (25) por ciento del monto de la multa actualizada, incluyendo sus respectivos intereses, así como también el pago de las costas, costos y gastos del procedimiento, de encontrarse la multa en etapa de ejecución coactiva.

Hasta el 15 de mayo de 2001, el obligado que decida acogerse al beneficio, deberá cancelar las dos quintas partes del porcentaje señalado en el párrafo anterior, y el saldo cancelarlo en los siguientes tres meses, de acuerdo a las condiciones que fijen sobre el particular.

Todo pago efectuado por el obligado dentro de una solicitud de fraccionamiento, de aplazamiento y/o por cualquier otra circunstancia, será considerado como pago a cuenta del beneficio, debiendo el obligado que decida acogerse al mismo, descontarlo de éste. De haber excedido el porcentaje establecido en el párrafo anterior, la deuda se considerará cancelada.

Es requisito indispensable para el acogimiento, que el obligado que haya iniciado cualquier tipo de reclamación judicial o administrativa se desista de la misma.

Respecto de los expedientes en trámite a la fecha de publicación de la presente Ley, el plazo para acogerse al beneficio, será de cinco (5) días hábiles de notificada la multa de primera instancia, siempre que no se presente recurso de impugnación.

Por resolución ministerial del Sector Trabajo y Promoción Social, se dictarán las medidas necesarias para la mejor aplicación de este beneficio.

POR TANTO:

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

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dieciséis días del mes de marzo de dos mil uno.

**REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL
DE INSPECCION DEL TRABAJO Y
DEFENSA DEL TRABAJADOR**

**DECRETO SUPREMO
N° 020-2001-TR**

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA
CONSIDERANDO:

Que mediante Decreto Legislativo N° 910 se ha promulgado la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, estableciendo las finalidades, principios, normas generales, funciones, facultades y procedimientos a efectos de cumplir los fines de supervisión, orientación y prevención de los conflictos laborales;

Que, la Segunda Disposición Transitoria y Final del Decreto Legislativo N° 910 ordena que el Reglamento de la Ley será promulgado antes de la vigencia de dicha norma, que es el 1 de julio del 2001, por lo que existiendo aspectos y detalles pendientes de regular, debe darse el Reglamento correspondiente;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el inciso 8) del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú; y,

DECRETA:

**REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL
DE INSPECCION DEL TRABAJO Y
DEFENSA DEL TRABAJADOR**

TÍTULO PRELIMINAR¹

TÍTULO I²

TÍTULO II³

TÍTULO III

**DEL SERVICIO DE DEFENSA DEL
TRABAJADOR**

CAPÍTULO I

**DEL PERFIL DEL PERSONAL DE
DEFENSA DEL TRABAJADOR**

Art. 56.- Del perfil del Consultor

El consultor debe tener el Título de Abogado y estar colegiado, con un mínimo de dos (dos) años de experiencia en materia laboral y seguridad social.

Art. 57.- Del perfil del Liquidador

El Liquidador debe tener como mínimo el Grado Académico de Bachiller en Derecho, Contabilidad, Economía o carreras afines, con un mínimo de un año de experiencia en materia laboral.

Art. 58.- Del perfil del Conciliador

El conciliador debe tener el Título de Abogado colegiado con un mínimo de un año de experiencia en materia laboral y seguridad social.

CAPÍTULO II

**DE LA COORDINACIÓN DE LOS SERVICIOS
DE DEFENSA GRATUITA Y ASESORÍA
DEL TRABAJADOR**

**Art. 59.- De la Subdirección de Defensa
Gratuita y Asesoría del Trabajador**

La Subdirección de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador o Dependencia

1. Título derogado por la Décimo Segunda Disposición Final y Transitoria de la LEY N° 28806 publicada el 22/07/2006, a partir de la vigencia de la Ley 28806 (a los 60 días hábiles de publicada).
2. Título derogado por la Décimo Segunda Disposición Final y Transitoria de la LEY N° 28806 publicada el 22/07/2006, a partir de la vigencia de la Ley 28806 (a los 60 días hábiles de publicada).
3. Título derogado por la Décimo Segunda Disposición Final y Transitoria de la LEY N° 28806 publicada el 22/07/2006, a partir de la vigencia de la Ley 28806 (a los 60 días hábiles de publicada).

que haga sus veces dirige los servicios de Consultas, Liquidaciones, Patrocinio Judicial Gratuito y Conciliación Administrativa.

CAPÍTULO III DE LAS OBLIGACIONES DE LOS USUARIOS DE LOS SERVICIOS DE DEFENSA GRATUITA Y ASESORÍA DEL TRABAJADOR

Art. 60.- De las obligaciones del usuario
Son obligaciones del usuario las siguientes:

- a) Proporcionar información veraz al funcionario a cargo del servicio, no ocultando ni falseando datos;
- b) Guardar en todo momento respeto y buen comportamiento hacia el personal a cargo de los servicios; y,
- c) Respetar las disposiciones y normas dispuestas por la AAT para obtener un servicio oportuno.

CAPÍTULO IV DE LOS SERVICIOS DE CONSULTAS, LIQUIDACIONES Y PATROCINIO JUDICIAL

Art. 61.- Área de Consultas

La función del área de consultas es brindar un servicio de asesoría y orientación a los trabajadores y empleadores en el conocimiento, cumplimiento y aplicación de la normatividad laboral vigente.

Art. 62.- De la difusión de la legislación

62.1. La difusión de la legislación está referida a la legislación laboral, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, y a la prevención y solución de conflictos mediante la absolucón de consultas.

62.2. La difusión de la legislación también puede realizarse mediante la entrega de folletería especializada y la utilización de mecanismos audiovisuales, así como de eventos y charlas informativas en beneficio del público usuario.

Art. 63.- De la liquidación de beneficios sociales

Corresponde al trabajador o ex trabajador proporcionar la información idónea para el cálculo de derechos y beneficios sociales, así como acreditar el término de la relación laboral. El liquidador es quien evalúa la información proporcionada por el usuario del servicio, la misma que debe consignarse en la liquidación. La liquidación tiene carácter referencial.

Art. 64.- Ámbito del Patrocinio Judicial Gratuito

El Servicio de Patrocinio Judicial Gratuito que se otorga a trabajadores y ex trabajadores comprende al asesoramiento y patrocinio ante el Poder Judicial en todas las instancias, desde la interposición de la demanda hasta la ejecución de la sentencia.

Art. 65.- Acceso al servicio

Son requisitos para acceder al Área de Patrocinio Judicial Gratuito:

- a) Contar con documento de identidad legible y con constancia de haber sufragado;
- b) El monto de la última remuneración del usuario no debe superar el equivalente a 2 (dos) Remuneraciones Mínimas Vitales y que el total de la pretensión, sin incluir intereses, no exceda de 70 (setenta) Unidades de Referencia Procesal o monto que disponga el Poder Judicial para exonerar a los trabajadores o ex trabajadores del pago de tasas judiciales;
- c) Presentar documentación u ofrecer pruebas idóneas que sustenten adecuadamente su pretensión, las que son evaluadas previamente al inicio del proceso judicial por el Defensor Laboral de Oficio; y,
- d) Suscribir convenio de asesoramiento gratuito, el que contiene el nombre completo del usuario, dirección, fecha de ingreso, fecha y motivo del cese, de ser el caso, situación laboral y últi-

ma remuneración percibida, datos que son consignados con carácter de Declaración Jurada. El MTPS se reserva la potestad de verificar lo señalado por el usuario del servicio.

Art. 66.- Obligaciones del Defensor Laboral de Oficio

Son obligaciones del Defensor Laboral de Oficio, las siguientes:

- a) Actuar con veracidad, probidad, lealtad y buena fe en todos sus actos e intervenciones en el proceso;
- b) Guardar reserva por los asuntos de índole privado que conozca;
- c) Velar por el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos en la Constitución y la ley;
- d) Ejercer la defensa de oficio sólo en el ámbito del Poder Judicial a nivel de los Juzgados de Paz Letrado, Juzgados y Salas especializadas; y,
- e) Autorizar con su firma los escritos que impulsen el proceso y aquellos en los que no se requiera facultades especiales de representación.

Art. 67.- Obligaciones del usuario del servicio de Patrocinio Judicial Gratuito

67.1. Son obligaciones del usuario del servicio de Patrocinio Judicial Gratuito, las siguientes:

- a) Permanecer pendiente de la tramitación e impulso del proceso y coadyuvar a que éste concluya positivamente; y,
- b) Colaborar con la defensa proporcionando oportunamente la información que sea requerida y permita al Defensor Laboral de Oficio cumplir con su labor.

67.2. Si el proceso se archiva por responsabilidad del usuario pierde su derecho de acceso al servicio.

Art. 68.- Fin del servicio de Patrocinio Judicial Gratuito

68.1. El servicio concluye por las siguientes causales:

- a) Con la efectivización de la ejecución de la sentencia o acuerdo conciliatorio.
- b) Por retiro voluntario del usuario del servicio comunicado por escrito y bajo cargo.
- c) Cuando se advierta la intervención de un abogado que no se encuentre asignado al servicio.
- d) Con el archivamiento del proceso dispuesto por el Poder Judicial, teniendo en cuenta lo dispuesto en el numeral 67.2 del artículo anterior.

68.2. En todos los casos el usuario tiene derecho a recabar copia del falso expediente, quedando el mismo a cargo de la Subdirección de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador.

**CAPÍTULO V
DEL SERVICIO DE CONCILIACIÓN
ADMINISTRATIVA**

Art. 69.- Finalidad de la conciliación administrativa

La conciliación es un mecanismo alternativo de solución de conflictos, mediante el cual un funcionario de la administración pública, denominado conciliador, facilita la comunicación entre el empleador y el trabajador teniendo como finalidad la de ayudar a resolver las controversias que surjan de la relación laboral, en todos sus aspectos y así lograr que arriben a una solución justa y beneficiosa para ambos.

Art. 70.- Obligaciones del Conciliador

El conciliador administrativo laboral está sujeto a las siguientes obligaciones:

- a) Analizar la solicitud de conciliación.
- b) Informar a las partes sobre el procedimiento de la conciliación, sobre su naturaleza, características, fines y ventajas, debiendo señalar a las partes las normas de conducta que deben observar.
- c) Facilitar el diálogo entre las partes.
- d) Preguntar a las partes, con la finalidad de aclarar el sentido de alguna

afirmación o para obtener mayor información que beneficie el procedimiento de conciliación. En tal sentido tiene libertad de acción dentro de los límites del orden público, buenas costumbres y la ética en el ejercicio de la función de conciliador.

- e) Identificar los problemas centrales y concretos de la conciliación, tratando de ubicar el interés de cada una de las partes.
- f) Incentivar a las partes a buscar soluciones satisfactorias dentro del marco de los derechos laborales irrenunciables que asisten a los trabajadores o ex trabajadores. En dicho sentido propondrá fórmulas conciliatorias no obligatorias.
- g) Reunirse con cualquiera de las partes por separado cuando las circunstancias puedan afectar la libre expresión de las ideas de algunas de ellas.
- h) Informar a las partes sobre el alcance y efectos del acuerdo conciliatorio antes de su redacción final, la cual se redactará en forma clara y precisa.
- i) En ningún caso, bajo responsabilidad administrativa, podrán constituirse en depositarios de sumas de dinero o títulos valores correspondientes a los beneficios sociales de los trabajadores, debiendo únicamente dar fe de la entrega de los mismos en el acta que se redacte en presencia de ambas partes. Cualquier pago posterior al día de la realización de la conciliación debe constar expresamente en el acta, indicándose el día, el lugar y la hora del mismo, según sea el caso.

Art. 71.- De la solicitud de conciliación

De conformidad con el Artículo 2 y 27 de la Ley, la conciliación puede ser solicitada por el trabajador, ex trabajador, jóvenes o personas en capacitación para el trabajo, la organización sindical, por el empleador o por ambas partes, con el objeto de que un tercero llamado conciliador, les asista en la búsqueda de una

solución consensual al conflicto. Para tal efecto dicha solicitud debe ser autorizada previamente por el consultor o liquidador adscrito al Servicio de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador; los cuales están obligados de orientar a las partes sobre los alcances de la conciliación administrativa laboral, sus fines y objetivos.

Art. 72.- Temas de conciliación

La conciliación abarca temas de Derecho Laboral del régimen laboral de la actividad privada y otros regímenes especiales de la actividad privada, el pago de subsidios por incapacidad temporal para el trabajo a cargo del empleador, beneficios concedidos por los programas de capacitación para el trabajo y cualquier otro generado con motivo de la relación laboral.

Art. 73.- Forma del pedido

A la solicitud de conciliación debe acompañarse:

- a) Una copia simple del documento de identidad del solicitante o solicitantes, en su caso del representante del empleador o de organizaciones sindicales;
- b) El documento que acredita la representación del empleador o de las organizaciones sindicales;
- c) Copias simples del documento(s) relacionado(s) con el conflicto así como la hoja de cálculo de beneficios sociales en caso haya sido practicado por el Servicio de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador y otros que se estime conveniente; y,
- d) Tantas copias simples de la solicitud, y sus anexos, como invitados a conciliar.

Art. 74.- Notificación

74.1 Recibida la solicitud, el Área de Conciliación procede a notificar a las partes el día y la hora de la audiencia de conciliación, con una anticipación no menor de 10 (diez) días hábiles a su realización.

74.2. La notificación debe redactarse en forma clara, sin emplear abreviaturas y contiene:

- a) El nombre, o denominación o razón social de la persona o personas a invitar y el domicilio;
- b) El nombre, denominación o razón social del solicitante de la conciliación;
- c) El asunto sobre el cual se pretende conciliar;
- d) Copia simple de la solicitud de conciliación;
- e) Información relacionada con la conciliación en general y sus ventajas en particular;
- f) Día y hora para la audiencia de conciliación;
- g) Fecha de la invitación;
- h) La sanción en caso de inasistencia del empleador; y,
- i) Firma del Encargado del Servicio de Defensa Legal.

74.3. La notificación para la audiencia de conciliación se realiza en concordancia a lo establecido en la Ley del Procedimiento Administrativo General.

Art. 75.- De la audiencia única

La audiencia de conciliación es única y comprende una sesión o sesiones necesarias para el cumplimiento de los fines previstos en la Ley, cuyo plazo no puede exceder de 30 (treinta) días calendario contados desde la primera citación a las partes. De realizarse 2 (dos) o más sesiones, bajo responsabilidad del conciliador, se procede a levantar una acta de postergación de audiencia indicando día, hora y el motivo de la postergación; la cual una vez firmada por ambas partes contiene los mismos apremios que la citación a la primera audiencia.

Art. 76.- Concurrencia y representación de las partes

La concurrencia de las partes es obligatoria y personal, cumpliendo las siguientes formalidades:

- a) En caso de personas jurídicas, las mismas pueden ser representadas por sus representantes legales o apode-

rados con facultades expresas para conciliar de acuerdo a los poderes otorgados por su representada, o personas designadas para tal efecto; en este último caso se debe presentar carta poder simple en el que conste la facultad expresa de conciliar. En los supuestos antes señalados se debe acompañar el original del poder del otorgante y una copia simple del mismo, documento este último que se anexará al expediente administrativo.

- b) Tratándose de empleadores constituidos por personas naturales podrán delegar su representación con carta poder simple. En el caso de trabajadores o ex-trabajadores, o personas en capacitación para el trabajo, su firma será legalizada por la Subdirección de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador en formatos pre-establecidos en los cuales conste expresamente la facultad de conciliar, de cobrar beneficios sociales y recoger cualquier documento que pueda corresponder a sus poderdantes.
- c) Opcionalmente las partes pueden ser asesoradas por letrados o no, el conciliador no permitirá su presencia en el ambiente donde se lleve a cabo la conciliación cuando, a su juicio, perturben o impidan el desarrollo de la misma, o cuando su presencia sea objetada por la otra parte sin necesidad de expresión de causa. Dichos asesores pueden ser consultados por las partes, pero no tienen derecho a voz ni pueden interferir en las decisiones que se tomen.

Art. 77.- Conclusión del procedimiento conciliatorio

La conciliación administrativa concluye por:

- a) Acuerdo total o parcial de las partes, la cual se plasma en una acta de conciliación.
- b) Falta de acuerdo entre las partes, en cuyo caso expide una constancia de

asistencia con la firma de ambas partes. En el supuesto que una de las partes se negara a firmar dicha constancia, el conciliador debe dejar constancia de la negativa de firma de dicha parte, dándose igualmente por concluido el procedimiento de conciliación.

- c) Inasistencia de una parte a dos sesiones, para lo cual se expide una constancia de asistencia a la parte presente y se aplica la multa señalada en el numeral 30.2 del Artículo 30 de la Ley, en función a la condición de persona natural o jurídica del empleador y a la naturaleza de la materia a conciliar.
- d) Inasistencia de ambas partes a una sesión, en cuyo caso el conciliador emite un informe de dicha inasistencia con lo cual se da por concluido el procedimiento.

Art. 78.- Formalidad del acta de conciliación

78.1. El Acta de Conciliación es el documento que expresa el acuerdo total o parcial al que llegan las partes en la conciliación, conforme señala el Artículo 32 de la Ley, el cual debe cumplir las siguientes formalidades:

- a) Señalar el número del expediente y el número del Acta de Conciliación el cual se registra en el archivo del Área;
- b) Indicar lugar, fecha y hora en que se suscribe;
- c) Nombres, identificación y domicilio de las partes;
- d) Nombre e identificación del conciliador;
- e) Precisar los acuerdos totales o parciales, estableciendo de manera precisa los derechos, deberes u obligaciones ciertas, expresas y exigibles;
- f) Firma y huella digital de las partes o de sus representantes legales cuando asistan a la audiencia. En caso de personas que no saben firmar es suficiente la huella digital; y,
- g) Nombre y firma del conciliador, quien en su condición de abogado colegiado, verifica la legalidad de los acuerdos.

78.2. El acta en ningún caso debe contener las propuestas o la posición de una de las partes respecto de éstas.

Art. 79.- Mérito del acta

Conforme indica el numeral 32.2 del Artículo 32 de la Ley, el acta que contenga una obligación cierta, expresa y exigible constituye título ejecutivo, teniendo mérito de instrumento público; el mismo que se ejecuta conforme a las normas señaladas en la Ley Procesal de Trabajo, Ley Nº 26636.

Art. 80.- Expedición de copias de actas de conciliación

Las partes pueden solicitar copias del acta, presentando una solicitud dirigida al Subdirector o funcionario que haga sus veces, acompañando copia de dicha acta y el pago del derecho respectivo, las mismas que deben ser expedidas en el plazo de 3 (tres) días hábiles siguientes a la fecha de presentación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Expedientes en trámite

Los procedimientos inspectivos que al 1 de julio del 2001 se encuentren con resolución de primera instancia, en lo referente a los plazos, se regirán hasta su conclusión por las normas que se encontraban vigentes al momento de su inicio; salvo en materia de multas y reducción de las multas, en tanto sea más favorable al administrado.

Los demás procedimientos inspectivos en giro se rigen plenamente por lo establecido en la Ley y el presente Reglamento.

Segunda.- Beneficio transitorio para la micro y pequeña empresa

Hasta el 31 de diciembre de 2005, las pequeñas y micro empresas tienen un beneficio de reducción de la multa del 20% adicional a lo que prescribe el artículo 45° del Reglamento. Igualmente, durante este período, el plazo máximo para la subsa-

nación de las infracciones previstas en el artículo 34° del Reglamento para las inspecciones programadas específicas, es de 20 (veinte) días hábiles.

Tercera.- Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social de Lima

Conforme a lo previsto en la Novena Disposición Complementaria de la Ley, y a efectos de cumplir en la provincia de Lima con los fines a que se contrae la norma y este Reglamento, desdóblese la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social de Lima-Callao, en dos Direcciones.

* Dirección de Prevención - Inspecciones: Segunda instancia de los procedimientos administrativos de inspecciones que se tramiten en la Dirección Regional, a excepción de los del Callao.

* Dirección de Solución de Conflictos: Encargada del trámite en segunda instancia de los demás procedimientos administrativos.

Asimismo, créanse cinco Subdirecciones adicionales a la Subdirección de Inspección, Higiene y Seguridad Ocupacional de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social de Lima-Callao, con lo que las Subdirecciones en Lima, a cargo de los procedimientos establecidos en la Ley es el siguiente:

* Subdirección de Seguridad y Salud en el Trabajo: Encargada de los procedimientos referidos a la Seguridad y Salud de los Trabajadores, originados por la aplicación de la Ley.

* Primera a Quinta Subdirección de Inspección: Encargadas de los demás procedimientos inspectivos originados por la aplicación de la Ley.

Para el cumplimiento de lo previsto, las dependencias pertinentes del MTPS procederán a efectuar las modificaciones y requerimientos que su creación origine.

Cuarta.- Síntesis de la legislación laboral

Mientras no se promulgue un nuevo texto de la Síntesis de la Legislación Laboral por el MTPS, precisese respecto de las infracciones detalladas en los Artículos 19 de la Ley y 44 del Reglamento, lo siguiente:

a) **Obligaciones formales:** Son las obligaciones generales y específicas que prevé la Síntesis de la Legislación Laboral vigente, aprobada por Resolución Ministerial N° 033-2000-TR, a excepción de las previstas en los numerales 7, 9, 11 y 13 del rubro de obligaciones específicas consignadas en la misma. En el caso de planillas de pago es obligación formal dejar constancia de los ingresos y rubros que percibe el trabajador y/o la entrega de la boleta de pago.

b) **Obligaciones relativas a la promoción y formación para el trabajo:** Comprende a todo tipo de obligaciones sean éstas formales o sustanciales relacionadas con los jóvenes en formación y/o promoción.

c) **No pagar beneficios y derechos laborales de carácter irrenunciable:** Son los previstos en las obligaciones del empleador relativas a derechos y beneficios de los trabajadores indicados en los numerales del 1 al 5 consignados en la Síntesis de la Legislación Laboral vigente.

Quinta.- Estatuto Disciplinario

Por resolución ministerial se aprobará el Estatuto Disciplinario del Inspector del Trabajo a que se refiere el numeral 21.4. del Artículo 21 del Reglamento.

Sexta.- Ley del Procedimiento Administrativo General

En tanto no entre en vigencia la Ley del Procedimiento Administrativo General, toda mención a dicha norma se entiende referida al Texto Único Ordenado de la Ley de Normas Generales de Procedimientos Administrativos, aprobado por Decreto Supremo N° 002-94-JUS.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Normas derogadas

Deróguese los Decretos Supremos N° 002-96-TR, N° 004-96-TR, y déjese sin efecto las Resoluciones Ministeriales N°s. 146-99-TR, 150-99-TR y 102-97-TR, así como cualquier otra norma que se oponga al presente Decreto Supremo.

Segunda.- Vigencia

El presente Decreto Supremo entra en vigencia el 1 de julio de 2001.

Tercera.- Refrendo

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción Social.

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

VALENTIN PANIAGUA CORAZAO
 Presidente Constitucional
 de la República

JAIME ZAVALA COSTA
 Ministro de Trabajo y Promoción Social

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS DE FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN LABORAL A NIVEL NACIONAL

DECRETO SUPREMO N° 002-2007-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, la inspección del trabajo tiene por objeto garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, siendo éste un objetivo prioritario del Gobierno;

Que, la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su reglamento, regulan una modificación estructural de la inspección del trabajo, orientada a una reforma que establezca un sistema de inspección eficiente, dotada de un cuerpo de inspectores competentes, con las condiciones materiales necesarias;

Que, se requiere establecer atribuciones y facilidades complementarias que fortalezcan la capacidad de inspección del Sector Trabajo y Promoción del Empleo;

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 118° inciso 8) de la Constitución Política del Perú y en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, aprobada por el Decreto Legislativo N° 560;

DECRETA:

Art. 1°.- Del apoyo de la autoridad policial y otras autoridades administrativas

La autoridad policial dará prioridad al servicio de colaboración y resguardo que sea requerido por los inspectores del trabajo, o la autoridad administrativa de trabajo, a efectos de proteger la integridad física de los servidores del sistema de inspección del trabajo, durante toda la actuación inspectiva.

En el marco de la actuación inspectiva, toda autoridad administrativa prestará la colaboración que sea requerida para el desenvolvimiento de la inspección del trabajo.

Art. 2°.- Tolerancia para el ingreso al centro de trabajo

Los empleadores deben permitir el ingreso al centro de trabajo en un tiempo que no exceda de diez (10) minutos desde que los servidores del sistema de inspección del trabajo notifican su presencia para efectuar una actuación inspectiva.

Vencido este plazo, sin que se produzca el ingreso de los servidores de la inspección del trabajo, y tratándose de una inspección originada por denuncia, se presumirán como verdaderos los hechos denunciados para efectos del inicio del procedimiento administrativo sancionador, de ser el caso.

El empleador que perturbe, retrase o impida el ejercicio de las funciones inspectivas podrá ser sujeto de denuncia por delito contra la administración pública, sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan.

Art. 3°.- Del acceso a la información

El sistema de inspección del trabajo recibirá, mediante conexión informática y gratuitamente, los datos de identificación de las personas naturales del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil - RENIEC que requiera, y del Registro de Personas Jurídicas del Sistema Nacional de los Registros Públicos, con el objeto de verificar la existencia legal de empresas, conocer la composición de su accionariado y constatar la vigencia de los poderes correspondientes.

Art. 4°.- Difusión de los derechos laborales

El Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú - IRTP, a través de Canal 7 y de Radio Nacional del Perú, otorgará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo un espacio de una hora semanal como mínimo, a efectos de la difusión de los derechos laborales y de la actividad de la inspección del trabajo.

Art. 5°.- Transferencia de vehículos

El Despacho Presidencial transferirá al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cuatro (4) automóviles y seis (6) camionetas para el desarrollo de las labores de la inspección del trabajo.

La transferencia de los referidos vehículos se efectuará de acuerdo a lo dispuesto por las normas de propiedad fiscal aprobadas mediante Decreto Supremo N° 154-

2001-EF, Reglamento General de Procedimientos Administrativos de los Bienes de Propiedad Estatal, y sus normas modificatorias.

Art. 6°.- Del uso de equipos

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de las normas de austeridad, dispondrá el uso de equipos filmicos, fotográficos y otros que sean necesarios para dotar de mayor eficacia al sistema de inspección del trabajo.

Art. 7°.- Refrendo

El presente Decreto Supremo será refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS Y FINALES

Primera.- Plazo para la implementación de medidas

Las disposiciones contenidas en los artículos 3°, 4° y 5° del presente decreto supremo se implementan en un plazo máximo de sesenta (60) días calendario desde la entrada en vigencia del mismo.

Segunda.- De los procedimientos y requisitos para la aplicación de medidas

La aplicación de las disposiciones reguladas en el presente decreto supremo debe efectuarse cumpliendo las normas específicas sobre cada materia, con los requisitos y procedimientos establecidos.

Tercera.- Disposiciones complementarias:

Mediante resolución ministerial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se podrá establecer medidas complementarias al presente Decreto Supremo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dieciséis días del mes de enero de año dos mil siete.

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

SUSANA PINILLA CISNEROS

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

**APRUEBAN REGLAMENTO DE
MULTAS DEL MINISTERIO DE
TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO**

**DECRETO SUPREMO
N° 002-2006-TR**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 11° de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, estructura los fondos públicos según su Clasificación Económica y Fuente de Financiamiento, comprendiendo dentro de la clasificación económica a los Ingresos Corrientes, Ingresos de Capital, Transferencias y Financiamiento, considerando las multas como parte de los ingresos corrientes;

Que, resulta necesario adecuar la norma que establece la aplicación de las multas que impone el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con la normatividad legal vigente e incorporar los principios que rigen el procedimiento administrativo general;

En uso de las facultades conferida por el inciso 8) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

Art. 1°.- Aprobar el «REGLAMENTO DE MULTAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO» que consta de veintitrés (23) artículos y dos (2) Disposiciones Finales.

Art. 2°.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobará por Resolución Ministerial los instructivos o normas complementarias para la aplicación del presente dispositivo legal.

Art. 3°.- El presente Decreto Supremo entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

**REGLAMENTO DE MULTAS DEL MINISTERIO
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

Art. 1°.- Multa

Es la sanción administrativa de carácter pecuniario impuesta al deudor por el incumplimiento de disposiciones legales, convencionales o administrativas.

Art. 2°.- Característica de la Multa

La multa es exigible coactivamente y de carácter personal, no siendo transmisible a herederos de ser el deudor personal natural.

Art. 3°.- Deudor de la Multa

Es el empleador, sea persona natural o jurídica, oficina de profesionales independientes, sociedades conyugales, sociedades de hecho o similares, quien debe dar cumplimiento a la obligación de pago.

También se considerará como empleadores a las cooperativas de trabajo respecto a sus trabajadores y socios trabajadores.

Igualmente serán considerados como deudores las comunidades de bienes, patrimonios autónomos, sucesiones indivisas, fideicomisos, u otros entes que tengan la calidad de empleadores.

Se considera deudor conjuntamente con el obligado, en calidad de responsable solidario a los representantes legales y los designados por éste, que sus actividades estén vinculados a la administración y gestión de la persona jurídica.

Art. 4°.- Acreedor de la Multa

Es acreedor de la multa el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE.

Art. 5°.- Domicilio

El obligado debe consignar su domicilio fiscal y real en los trámites que realice ante el MTPE, debiendo informar cualquier modificación al respecto, en un plazo máximo de dos (2) días hábiles.

Art. 6°.- Componentes de la Deuda

La deuda administrativa está compuesta por la multa de intereses moratorios y de aplazamiento o fraccionamiento, los gastos y las costas procesales generales en el procedimiento de cobranza coactiva, de ser el caso.

Art. 7°.- Origen de la Multa

La información presentada ante el MTPE tiene carácter de Declaración Jurada. EL MTPE impone la multa por las causales siguientes:

- 1.- Incumplimiento de disposiciones legales, convencionales o administrativas.
- 2.- Presentación fuera de plazo, presentación en forma incompleta o conteniendo datos falsos, de la información ante el MTPE.
- 3.- Incumplimiento de otras medidas dispuestas por el MTPE.

Las dependencias que expidieron los actos administrativos que contengan sanción de multa enviarán a la Unidad de Control de Multas la información requerida en un plazo máximo de cinco (5) días útiles, contabilizados desde el día siguiente en que es requerida. En el caso de la Unidad de Cobranza Coactiva enviará la liquidación de costas y/o gastos en un plazo máximo de diez (10) días útiles, computados desde el día siguiente en que fue requerido.

Art. 8°.- Cuantía de las Multas

Las multas se imponen de acuerdo a los criterios y límites establecidos en el Decreto Legislativo N° 910 y el Decreto Supremo N° 020-2001-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 010-2004-TR, o normas legales modificatorias que sobre la materia vayan a expedirse.

Art. 9°.- Contenido del Acto Administrativo

La resolución que impone la multa contendrá necesariamente la siguiente información:

1. El número que identifica la multa;
2. Apellidos y nombres del titular, en caso de ser el deudor persona natural, o la razón social del obligado al pago, en caso de ser persona jurídica;
3. El domicilio del obligado, teléfono, telefax y correo electrónico;
4. El número del RUC, o, en su defecto, el número del documento de identidad del obligado;
5. Determinación de la infracción y la base legal que fundamenta la sanción correspondiente;
6. El monto de la multa; y,

7. Mención al plazo de pago o impugnación fundamentada, y el apercibimiento de iniciarse el procedimiento coactivo correspondiente.

El plazo para el pago de la multa con los intereses que se generen, y el apercibimiento en caso de incumplimiento de dar inicio al procedimiento de ejecución coactiva.

En los casos en que vía recurso de impugnación se modifique el monto de la multa, los intereses se contarán a partir del día siguiente hábil de notificada la resolución que la modifica.

Art. 10°.- Validez de los Actos Administrativos

Son válidos los actos y procedimientos administrativos emitidos y/o efectuados conforme a las normas de la materia y a los principios de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

Art. 11°.- Notificación de los Actos Administrativos

La notificación de todos los actos administrativos emitidos por el MTPE se efectuarán de acuerdo al siguiente orden de prelación:

11.1. Personal, en el domicilio que tuviere fijado el obligado.

11.1.1. La notificación personal se efectúa en el domicilio consignado en el procedimiento respectivo, que se supone vigente y válido, hasta la culminación del procedimiento administrativo, salvo aquella modificación puesta de conocimiento al MTPE.

11.1.2. Se debe entender con el propio obligado o su representante legal, pero en el caso de no encontrarse ninguno de los dos, puede entenderse con la persona que se encuentre en el domicilio, dejando constancia de su nombre, documento de identidad y su relación con el obligado.

11.1.3. En el acto de la notificación se entrega copia del acto a notificar, debiendo constar en la cédula de notificación el nombre y firma de la persona que recibe

la notificación. En el caso de negarse a señalar alguna o ambos de los requisitos señalados, se dejará la constancia correspondiente.

11.2. Por telegrama, correo certificado, telefax, correo electrónico u otro medio mediante el cual se pueda contar de manera fehaciente e indubitable con constancia de recepción e identificando al receptor, siempre y cuando el obligado expresamente lo haya autorizado en su solicitud el uso de cualquiera de estos medios.

11.3. Por publicación en el Diario Oficial El Peruano o en uno de mayor circulación en el territorio nacional, cuando haya resultado infructuosa las notificaciones aludidas en los numerales precedentes.

11.4. Los modos de notificación no podrán superarse unos con otros, bajo sanción de nulidad.

11.5. De no haber realizado la notificación de acuerdo a lo dispuesto en el presente artículo, las multas no podrán ser derivadas a la Unidad de Cobranza Coactiva.

Art. 12°.- Pago

El pago de la deuda se efectuará en el Banco de la Nación en la cuenta «Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo».

En caso que el monto a depositarse incluya céntimos se consignará la unidad inmediatamente superior si éstos fuesen mayores o iguales a cinco, eliminándose en caso que éstos fuesen menores a cinco. En el recibo se consignará el nombre completo o razón social del deudor y el número que identifica la multa que es cancelada o pagada a cuenta. Si el pago se realiza por concepto de gastos o costas procesales, deberá además consignar el número del expediente coactivo.

Así mismo, si el pago se realiza bajo la modalidad de aplazamiento o fraccionamiento, se consignará también el número de la Resolución que la concedió.

El incumplimiento del pago oportuno dará lugar a la aplicación de las emitidas de cobro coercitivo previstas en el procedi-

miento de Ejecución Coactiva, conforme a las normas de la materia.

Art. 13°.- Imputación de Pago

El pago se imputará a los gastos y costas procesales, de ser el caso, luego al interés moratorio o de aplazamiento y/o fraccionamiento y por último a la multa.

Art. 14°.- Intereses

Es facultad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determinar, vía resolución del Titular, la Tasa de Interés Moratorio (TIM-MTPE) por las sanciones pecuniarias administrativas que impone.

Art. 15°.- Aplazamiento y/o Fraccionamiento

El MTPE tiene la facultad de permitir al obligado acogerse a una modalidad de pago en forma aplazada y/o fraccionada, mediante la presentación por Mesa de Partes, de una solicitud dirigida a la Oficina de Administración conteniendo como mínimo los datos siguientes:

1. Nombre completo o razón o denominación social del obligado;
2. Domicilio Fiscal, domicilio real del obligado, número de teléfono y correo electrónico;
3. Monto de la Multa, con los intereses calculados hasta la fecha de presentación de la referida solicitud;
4. Identificación de la multa a fraccionar, consignando el número de Resolución o Auto;
5. Plazo de aplazamiento y/o fraccionamiento solicitado;
6. Declaración de compromiso a la presentación de la garantía de acuerdo a lo previsto en el artículo 19° del presente Reglamento; y,
7. Firma del obligado o del representante legal, en caso de ser persona jurídica.

A la solicitud se acompañará la documentación siguiente:

- Copia legalizada por notario o autenticada por fedatario del MTPE del documento de identificación del obliga-

do o de su representante legal, en caso de personas jurídicas;

- Para los representantes de las personas jurídicas, copia legalizada por notario o autenticada por fedatario del MTPE de la designación como tales en la Escritura Pública de constitución;
- En caso que la deuda haya sido objeto de recurso de impugnación que se encuentre en trámite en la vía administrativa o demanda contencioso administrativa en la vía Judicial, se adjuntará copia legalizada notarialmente o autenticada por fedatario del MTPE del escrito de desistimiento presentado ante quien corresponda, y de la resolución judicial de ser el caso; y,
- La constancia de pago por un monto equivalente al 5% en caso de aplazamiento y 10% en caso de fraccionamiento o aplazamiento con fraccionamiento, de la deuda materia del beneficio al día de la presentación de la misma, así como en todos los casos, por la totalidad de lo adeudado por concepto de gastos y cosas procesales si dicha deuda se encuentra en cobranza coactiva.

La solicitud será evaluada por la Unidad de Control de Multas la que se pronunciará sobre el petitorio respecto de los beneficios solicitados, en un plazo máximo de treinta (30) días útiles, computados a partir del día siguiente de presentada la solicitud, o de subsanada la documentación en caso de haber sido observada, con lo cual se dará inicio al trámite.

La Unidad de Control de Multas se encuentra facultada a recabar información pertinente de las áreas de donde se derivan los actos administrativos que contiene las sanciones de multa, respecto de los antecedentes del obligado que le sirvan de sustento para otorgar o denegar el beneficio solicitado, debiendo requerir adicionalmente la liquidación de costas y/o gastos de la Unidad de Cobranza Coactiva, en caso de que la multa se encuentre en etapa de ejecución coactiva.

De resultar procedente el pedido de aplazamiento y/o fraccionamiento y de encontrarse la deuda en etapa de ejecución coactiva la Unidad de Control de Multas enviará a la Unidad de Cobranza Coactiva, copia de la resolución respectiva, así como de la cédula de notificación, en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles de expedida, a efecto de que se suspenda el procedimiento de ejecución coactiva.

Art. 16°.- Resoluciones de Fraccionamiento y/o Aplazamiento

La modalidad de pago aplazado y/o fraccionado será otorgada o denegada mediante Resolución.

Se otorgará el beneficio cuando el obligado cumpla con las disposiciones contenidas en el presente Reglamento, consignándose en la resolución las condiciones del mismo, el monto de la deuda, la tasa de interés aplicable y el calendario de pago; caso contrario la solicitud será denegada.

De encontrarse en cobranza coactiva la multa materia de estos beneficios, se pedirá informe a la Unidad de Cobranza Coactiva con el objeto de verificar si se encuentra en trámite la ejecución de la medida cautelar que se hubiese trabado, caso en el cual, la solicitud presentada será denegada.

El MTPE revisará de oficio en forma periódica los beneficios que se hubieren otorgado así como las obligaciones otorgadas al obligado procediéndose según el caso a las disposiciones contenidas en el Reglamento y los principios contenidos en la Ley N° 27444 -Ley del Procedimiento Administrativo General.

Art. 17°.- Cuotas y Pagos

La cuota no podrá ser inferior al 5% de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) vigente al momento de la emisión de la resolución que aprueba la solicitud, a la cual debe agregarse el interés de fraccionamiento, el que no será inferior al 80% ni superior al 100% de la TIMMTPE. El inte-

rés para cada cuota se calculará al rebatir sobre el saldo de la deuda.

Para el cálculo de la primera cuota el interés se computará desde el día hábil siguiente de notificada la Resolución. Para los pagos posteriores el interés se calculará desde el día siguiente de la fecha de pago programado.

La cuota pagada fuera del plazo generará además, por cada día de retraso, un interés del 100% de la TIMMTPe diaria.

Art. 18°.- Plazos e interés del Aplazamiento y/o fraccionamiento

Se podrá solicitar aplazamiento hasta por cinco (5) meses adicionales a la fecha de pago programado inicialmente, otorgando para este efecto carta fianza a favor del MTPE con una tasa de interés aplicable al 100% de la TIM-MTPE.

Se podrá solicitar fraccionamiento hasta por 36 meses, de acuerdo a las siguientes consideraciones:

- Deuda de hasta 10 UIT hasta 24 meses, con una tasa de interés aplicable del 80% de la TIM-MTPE;
- Deuda mayor a 10 UIT hasta 36 meses con una tasa de interés aplicable del 90% de la TIM-MTPE; y,
- Podrán ser solicitados plazos mayores a los establecidos presentando una carta fianza, en estos casos, se aplicará una tasa de interés equivalente al 100% de la TIM-MTPE.

Se podrá solicitar aplazamiento hasta por cinco (5) meses con fraccionamiento de hasta treintidós (31) meses garantizando la deuda, siendo aplicables los intereses conforme a lo establecido, diferenciando el período de aplazamiento y el de fraccionamiento.

Art. 19°.- Garantía de aplazamiento y/o fraccionamiento.

Se podrá otorgar como garantía una o varias cartas fianzas las cuales serán emitidas a favor del MTPE por una entidad bancaria o financiera reconocida por la Superintendencia de Banca y Seguros

a solicitud del obligado o de un tercero con las características de solidaria, irrevocable, incondicional y de ejecución inmediata, por un monto equivalente a la deuda consignada en la solicitud con un 10% adicional y estableciendo un plazo de vencimiento de la misma hasta treinta (30) días posteriores a la última fecha de pago prevista.

La garantía aludida en el párrafo anterior deberá ser renovada por un plazo similar en caso de ampliación adicional otorgada o de los pagos que se realicen fuera de las fechas programadas.

La carta fianza será presentada por el obligado en un plazo máximo de veinte (20) días calendario después de la presentación de la solicitud.

Art. 20°.- Pérdida del Aplazamiento y/o Fraccionamiento

La pérdida del aplazamiento y/o fraccionamiento de multa se aplicará:

- a) En caso de fraccionamiento, el incumplimiento total o parcial de tres (3) cuotas sucesivas o alternadas en un solo calendario, dará lugar a la pérdida de beneficio, y al inicio o ejecución de las medidas del procedimiento de cobranza coactiva por el saldo pendiente de pago, a mérito de la resolución de pérdida respectiva;
- b) En caso de aplazamiento con fraccionamiento, se perderá el beneficio por el incumplimiento de pago de la primera cuota o por el incumplimiento de pago de tres (3) cuotas consecutivas o alternadas;
- c) En caso de aplazamiento, se perderá el beneficio con el incumplimiento del pago de la deuda total a la fecha de vencimiento del plazo otorgado mediante la Resolución; y,
- d) En caso que la carta fianza otorgada como garantía por el obligado no haya sido debidamente renovada antes de su vencimiento y puesta de conocimiento a la Unidad de Control de Multas.

La Unidad de Control de Multas, remitirá a la Oficina General de Administración el informe que sustente la pérdida de fraccionamiento y/o aplazamiento para que éste emita la Resolución respectiva.

Art. 21°.- Impedimento para la presentación de nueva solicitud

No podrá solicitar nuevo aplazamiento o fraccionamiento respecto de una misma deuda, o por una nueva multa, habiendo sido objeto de una pérdida anterior, salvo que presente carta fianza garantizando el pago. Tampoco podrá presentar nueva solicitud aquel obligado que tenga un aplazamiento vigente, o un fraccionamiento vigente con el 20% o más del número de cuotas otorgadas pendiente de cancelación.

Art. 22°.- Recurso de Impugnación

Contra la resolución de primera instancia que deniega o declara la pérdida del Fraccionamiento y/o Aplazamiento procede la interposición de Recurso de Apelación, dentro del plazo de los cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente de notificado la resolución respectiva. El recurso será elevado al funcionario competente, a efectos de que sea resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente de su interposición o de su subsanación, según corresponda.

Para la admisión del recurso de apelación el obligado deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Presentar escrito dirigido al Órgano que emitió el acto a ser impugnado, indicando nombre o razón social del impugnante, debidamente acreditados;
2. Adjuntar el comprobante del pago de la Tasa correspondiente;
3. Exponer los fundamentos de hecho y derechos que sustenten su recurso;
4. Anexar los comprobantes de pago efectuados, de ser el caso;
5. Las pruebas instrumentales, de ser el caso; y,
6. Firma del impugnante o de su representante legal.

En caso de omisión de algunos de estos requisitos, la Entidad emplazará al administrado a efectos que éste subsane la omisión en un plazo máximo de dos (2) días contados a partir del siguiente hábil de notificado.

La resolución que dispone la pérdida del beneficio de fraccionamiento y/o aplazamiento, deberá ser enviada a la Unidad de Cobranza Coactiva en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, de notificada al obligado, la que deberá iniciar o continuar con el procedimiento de ejecución coactiva.

Art. 23°.- Agotamiento de la vía administrativa

Queda agotada la vía administrativa con la expedición del acto administrativo que resuelve los recursos de apelación y/o cuando el administrado no interpone dentro del plazo los recursos de impugnación respectivos, procediéndose de acuerdo a lo previsto en el presente reglamento.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- El presente Reglamento es de aplicación a las solicitudes de aplazamiento y/o fraccionamiento que se inicien a la vigencia del presente Reglamento, y a las solicitudes que se encuentren en trámite siempre las disposiciones contenidas en este Reglamento resulten más beneficiosas al administrado.

Segunda.- Quedan derogadas todas las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 006-99-TR, así como todos aquellas normas que se opongan a lo dispuesto en el presente Decreto Supremo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, el primer día del mes de marzo del año 2006.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional
de la República

CARLOS ALMERÍ VERAMENDI
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

MODELOS DE ESCRITOS

- Liquidación de beneficios sociales
- Acción de Amparo en materia laboral
- Acción de Cumplimiento
- Convenios de formación laboral
- Convenio de extinción de relación laboral por mutuo disenso
- Contrato de trabajo
- Contrato civil
- Cartas y comunicaciones

ESCRITOS LABORALES

1 DEMANDA DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

EXP. N°:

SEC.:

ESCRITO:

CUADERNO:

SUMILLA: Indemnización por despido arbitrario

SEÑOR JUEZ ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE LIMA

José Román Cevallos identificado con DNI N° 40726854, con dirección domiciliaria en Av. Venezuela N° 213 Cercado de Lima y señalando como domicilio procesal en Jr. Cotabambas N° 231 Cercado de Lima, a Ud. con el debido respeto digo:

I. PETITORIO

Que, interpongo demanda de Pago de Indemnización por Despido Arbitrario contra mi ex empleadora SERVE SAC, a quien se le notificará en su dirección domiciliaria ubicada en Av. Lima N° 1106 Distrito de San Miguel, para que me pague la suma de S/.....(.....nuevos soles), por concepto de Indemnización por Despido Arbitrario, más los intereses, costos y costas que se originen como consecuencia de este proceso.

II. FUNDAMENTOS DE HECHO

Primero: Que, es el caso Señor Juez que ingresé a laborar al servicio de la demandada con fecha.....mediante el contrato de trabajo de plazo indeterminado como OBRERO desempeñándome como CHOFER DE TRANSPORTE PESADO, laborando una jornada diaria de 8 horas (precisar hora de trabajo diario) habiendo prestado mis servicios durante 20 años 10 meses hasta la fecha de mi despido el día....., ascendiendo el monto de mi última remuneración mensual a la suma de S/ 900.00(novecientos nuevos soles).

Segundo: Que, a pesar de haber venido prestando mis servicios de una manera eficiente y honesta, con fecha.....mi ex empleadora me curso una carta imputándome el hecho de haber llegado, en reiteradas oportunidades, a mi centro de labores en estado de ebriedad y haber provocado el desorden y la indisciplina entre mis compañeros de trabajo, otorgándome el plazo no menor de seis días para que presentara mis descargos.

Tercero: Que, conforme lo solicitó mi empleador, el día..... presenté en forma escrita los descargos solicitados ante el Jefe de Recursos Humanos, Sr. José Miguel Urbina López, desvirtuando las imputaciones hechas en mi contra.....(detallar los descargos efectuados).

Cuarto: Que, no obstante los descargos presentados, mi empleador de una manera arbitraria, mediante Carta Notarial recepcionada con fecha....., ha procedido a despedirme a partir del día....., atribuyéndome la comisión de falta grave consistente en concurrencia reiterada en estado de embriaguez al centro de trabajo, indicándome que dicha falta se encuentra tipificada como causal de despido en el artículo 25º, inciso e) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Quinto: Que, el despido el que he sido víctima es arbitrario, pues..... (indicar hechos a favor que desvirtúen la causa de despido invocado por el empleador).

Sexto: Que, siendo mi despido arbitrario tengo derecho a ser indemnizado con la suma de s/.....(.....nuevos soles) en razón de haber prestado durante....., suma calculada con arreglo al artículo 38º del Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728- Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

III. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Que fundamento mi pretensión en las normas legales siguientes:

1. Artículo 27º de la Constitución Política del Estado.
2. Artículos 22º, 34º y 38º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728- Ley de Productividad y Competitividad Laboral- aprobado por Decreto Supremo N° 003-97- TR.
3. Artículo 15º de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo.

IV. VÍA PROCEDIMENTAL

La vía procedimental en la que deberá tramitarse la presente **causa** es la del Proceso Ordinario Laboral regulada por la Sección Sexta de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo.

V. MEDIOS PROBATORIOS

Que ofrezco como medio probatorio los siguientes:

1. El mérito de mis últimasboletas de pago correspondientes a los meses de, con las que pruebo mi vínculo laboral, tiempo de servicios, cargo desempeñado y última remuneración.
2. El mérito de la Carta de fecha.....solicitándome mi empleador la presentación de descargos.

3. El mérito de mi Carta Notarial de fecha.....con la que pruebo haber cumplido con presentar los descargos del caso ante mi empleador.
4. El mérito de la Carta Notarial de fecha.....con la que pruebo el despido del que fui objeto atribuyéndoseme haber cometido falta grave.
5. Demás documentos relacionados con el caso que puede servir como medio de prueba a favor de la pretensión demandada.....
.....

VI. ANEXOS

1. A.- Copia de Documento Nacional de identidad.
1. B.- Carta de fechasolicitándome mi empleador la presentación de descargos.
1. C.- Carta Notarial de fecha.....con la que presente mis descargos ante el principal.
1. D.- Carta Notarial de fecha.....mediante la cual se me despide atribuyéndoseme la comisión de falta grave.
1. E.- Copia de Boletas de pago de los meses de.....
(precisar cada mes).
1. D.- Recibo de tasa Judicial (sólo si el monto d la pretensión es mayor a setenta (70) Unidades de Referencia Procesal).

OTROSI DIGO: Que, de conformidad con el artículo 80° del Código Procesal Civil otorgo las facultades generales de representación a que se refiere el artículo 74° del citado Código a mi abogado.....
.....con Registro CAL N°....., quien autoriza la presente demanda, declarando estar instruido de tal representación y de sus alcances, señalando para este efecto mi domicilio señalado en el encabezamiento de esta demanda.

Lima,.....2007.

FIRMA Y SELLO DEL ABOGADO
PATROCINANTE

DEMANDANTE

2 DEMANDA DE NULIDAD DE DESPIDO

EXP. N°:
 SEC.:
 ESCRITO:
 CUADER:
 SUMILLA: Demanda de Nulidad de Despido

SEÑOR JUEZ ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE LIMA

Pedro Aguilar Llacsahuache identificado con DNI N° 00213569, con dirección domiciliaria en Jr. Zepita N° 723 Distrito de Barranco y señalando domicilio procesal en Av. Bolognesi N° 542 Barranco, a Ud. con el debido respeto digo:

I. PETITORIO

Que, interpongo demanda de **NULIDAD DE DESPIDO** contra mi ex empleadora la Empresa COTIX SA, para que declare nulo mi despido y como consecuencia de ello se ordene:

- Mi reposición en el empleo como.....;
- El pago de las remuneraciones dejadas de percibir hasta mi real readmisión;
- El depósito de mi compensación por tiempo de servicios correspondiente al período en que permanecí despedido con sus respectivos intereses;
- El pago de los costos y costas que se han de originar del presente proceso.

II. FUNDAMENTOS DE HECHO

Primero: Que, es el caso Señor Juez que ingresé a laborar al servicio de la demandada, con fecha.....mediante un contrato de trabajo a plazo indeterminado como.....laborando una jornada diaria dehabiendo prestado mis servicios durante.....(indicar tiempo efectivamente laborado) hasta la fecha de mi despido el día, ascendiendo el monto de mi última remuneración mensual a la suma de s/ 1,500. 00(mil quinientos nuevos soles)

Segundo: Que, en uso de mi derecho constitucional de ser elegido como representante de los trabajadores, con fecha.....solicité permiso para acreditando la respectiva representación antes mencionada aceptada por mi persona cursando comunicación a mi empleadora solicitándole que procediera a otorgar el permiso correspondiente.

Tercero: Que, inexplicablemente mi empleadora, a la semana siguiente me cursó la carta de fecha....., en la cual me comunica que al amparo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728- Ley de productividad y Competitividad Laboral, aprobado por

Decreto Supremo N° 003-97-TR, daba por terminada mi relación laboral y que pasara por caja a cobrar la indemnización por despido prevista en el artículo 38° de la norma antes citada así como mis beneficios sociales.

Cuarto: Que, mi despido carece de toda motivación, pues, no se fundamenta en ninguna de las causas justas previstas en el artículo 24° del Decreto Legislativo N° 728-Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Quinto: Que, la única explicación para mi despido está en el hecho de haber sido elegido como representante de los trabajadores de la empresa constituyendo por ello un acto inmotivado que configura la causal de nulidad de despido prevista en el inciso b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728- Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Sexto: Que, el despido del que he sido víctima es nulo, por lo que así deberá declararlo su despacho y ordenar mi readmisión en el empleo.

III. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Que, fundamento mi pretensión en las normas legales siguiente:

- 1.- Inciso 1) artículo 28° de la Constitución Política del Estado.
- 2.- Inciso b) artículo 29° Del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728-Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto supremo N° 003-97-TR.
- 3.- Artículo 5° de la Ley Procesal Del Trabajo- Ley N° 26636.

IV. VIA PROCEDIMENTAL

La presente causa deberá tramitarse por la vía del Proceso Ordinario Laboral regulada por la Sección Sexta de la Ley Procesal del Trabajo.

V. MEDIOS PROBATORIOS

Que, ofrezco como medios probatorios los siguientes:

1. En mérito de mis últimas seis boletas de pago correspondiente a los meses de....., con las que pruebo mi vínculo laboral, tiempo de servicios, cargo desempeñado y última remuneración.
2. El mérito del Poder de Representación otorgado a mi persona por los trabajadores de la Empresa. con el que pruebo el cargo que ostento.
3. El mérito de la comunicación que curse con fecha.....a mi empleadora solicitándole el permiso respectivo paraen calidad de representante de los trabajadores de la empresa
4. El mérito de la Carta Notarial de fecha....., con la que pruebo el despido sin causa del que fui objeto.

VI. ANEXOS

- 1. A. Copia de Documento Nacional de Identidad.
- 1.B. Copia del Poder de Representación otorgado a mi persona por los trabajadores de la Empresa. con el que pruebo el cargo que ostento.
- 1.C. Copia de la comunicación que curse con fecha.....a mi empleadora solicitándole el permiso respectivo paraen calidad de representante de los trabajadores de la empresa.....
- 1. D. Copia de mis boletas de pago de los meses de.....
- 1.E. Copia de la Carta Notarial de fecha.....por la que se comunica mi despido incausado.

OTROSI DIGO: Que, de conformidad con el artículo 80° del Código Procesal Civil otorgo las facultades generales de representación a que se refiere el artículo 74° del citado Código a mi abogado.....con registro CAL N°....., quien autoriza la presente demanda, declarando estar instruido de tal representación y de sus alcances, señalando para este efecto mi domicilio en el encabezado de esta demanda.

Lima,.....2007.

FIRMA Y SELLO DEL ABOGADO
PATROCINANTE

DEMANDANTE

3 DEMANDA DE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

Expediente N°:
 Secretario:
 Escrito: 01
 Sumilla: Demanda de Pago de Beneficios Sociales.

SEÑOR JUEZ DEL JUZGADO LABORAL DE HUARAZ.

Cesar Ormeño Ramos, identificado con DNI. N° 47582163, señalando domicilio real en la Av. Los Rosales N° 457 Huaraz y señalando domicilio procesal en el Jr. Almenarez N° 783 del Distrito de..... – Huaraz; con el debido respeto me presento y digo:

I. PETITORIO:

Que, a fin de lograr Tutela Jurisdiccional efectiva amparado en el carácter tuitivo del Derecho Laboral INTERPONGO DEMANDA DE PAGO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, VACACIONES TRUNCAS, GRATIFICACIONES TRUNCAS, la misma que la dirijo contra LA EMPRESA «SALIPSA», representado por su Gerente General Luis Ramos Alarcón, por la suma de S/. 3, 831.10 nuevos soles por los conceptos señalados, mas los intereses legales costos y costas a mi favor.

II. SITUACIÓN LABORAL:

Situación : Sin vínculo laboral vigente.
 Fecha de ingreso : 18 de mayo de 2002
 Fecha de Cese : 31 de marzo de 2004
 Récord laboral : 1 año, 10 meses y 13 días.
 Última remuneración : 460.00

III. EMPLEADOR DEMANDADO:

Dirijo la presente demanda contra LA EMPRESA «SALIPSA», representado por su Gerente General Luis Ramos Alarcón, con domicilio sito en el Pasaje Santa Rosa Nro. 137 San Carlos – Huaraz, a quien deberá notificarse con la presente demanda y sus anexos.

IV. FUNDAMENTOS DE HECHO:

Primero: Relación Laboral

1.1. Que, el recurrente ingreso a trabajar para la demandada en un Primer periodo el 18 de mayo del 2002 con el cargo de Operario de limpieza industrial percibiendo como última remuneración mensual S/. 800.00 nuevos soles, con un horario de trabajo de 12 horas de lunes a sábados, trabajando con eficiencia y puntualidad en las labores propias de Operario de limpieza y otras funciones inherentes a mi cargo, siendo

mi último día de trabajo el 09 de noviembre de 2003 fecha en que fui despedido por la Empresa demandada.

- 1.2. Que, en un Segundo período el recurrente ingreso a trabajar el 10 de febrero de 2004, con el mismo cargo y condiciones del primer período, percibiendo como última remuneración mensual S/. 460.00 nuevos soles, siendo cesado el 31 de marzo de 2004, cumpliendo funciones de trabajo con subordinación, dependencia y con un horario establecido, en razón de haber celebrado; con la demandada, un contrato de Trabajo la misma que contiene todos los elementos esenciales para su validez.

Segundo: Compensación por Tiempo de Servicios.

De conformidad al T.U.O. del Decreto Legislativo N° 650, aprobado mediante el D.S. N° 001-97-TR y su Reglamento contenido en el D.S 040-97-TR y normas modificatorias, las mismas que serán de aplicación en lo que corresponda para el régimen temporal; la parte demandada me adeuda el integro del citado beneficio, toda vez que no cumplió con efectuar los correspondientes depósitos semestrales ni suscribió con mi persona un Convenio Individual de Sustitución de Depositario, siendo que hasta la fecha no ha procedido a efectuar la correspondiente liquidación pese a que ha transcurrido más de un año desde el término del nuestro vínculo laboral. La misma que asciende a S/. 1,823.40 nuevos soles.

Primer Período.

- Desde el 18 de mayo de 2002 hasta 09 de noviembre de 2003.
- Record laboral : 1 año, 5 meses y 9 días.
- Remuneración : S/. 800.00
- Monto adeudado : S/. 1,730.00.

Segundo Período.

- Desde el 10 de febrero de 2004 hasta el 31 de marzo de 2004.
- Record laboral : 1mes y 19 días.
- Remuneración : S/. 460.00.
- Monto adeudado : S/. 93.4

Tercero: Derecho Vacacional Trunca

De conformidad al Decreto Legislativo N° 713 me corresponde el pago proporcional de vacaciones trucas; debiendo calcularse este beneficio por los 2 periodos de trabajo: ascendente a S/. 1,215.30 nuevos soles.

Primer Período:

- Desde el 18 de mayo de 2002 hasta el 09 de noviembre de 2003.
- Record laboral : 1 año 5 meses y 9 días.
- Remuneración : S/. 800.00.
- Monto adeudado : S/. 1,153.30

Segundo Período:

- Desde el 10 de febrero de 2004 hasta el 31 de marzo de 2004
- Record laboral : 1 mes y 19 días
- Remuneración : S/. 460.00
- Monto adeudado : S/. 62.60

Cuarto: Gratificaciones Truncas

De conformidad a la Ley 27735, D.S. 005-2002-TR y D.S. 017-2002-TR me corresponde el pago de mis gratificaciones por el tiempo de trabajo en razón del trabajo que realizaba sujeto al Régimen de la Actividad Privada, el pago por dicho concepto se realizará conforme a la liquidación que se detalla; asciende a la suma de S/. 791.86.

- Desde el 23 de julio de 2003 hasta el 09 de noviembre de 2003
- Gratificación trunca, por Fiestas Navideñas
- Remuneración : S/. 800.00
- Monto adeudado : S/. 666.66
- Desde el 10 de febrero de 2004 hasta el 31 de marzo de 2004
- Gratificación Trunca, por Fiestas Patrias
- Remuneración : S/. 460.00
- Monto adeudado : S/. 125.20

V. FUNDAMENTOS DE DERECHO:

Fundamento mi pretensión en las normas legales siguientes:

1. Artículos 23, 24, 27 y pertinentes de la Constitución Política del Estado.
2. D. S 001-97-TR y su Reglamento D. S. 0040-97-TR.
3. Decreto Legislativo N° 713.
4. Ley 27735, y su Reglamento D. S. 005-2002-TR.
5. Ley Procesal del Trabajo 26636

VI. MONTO DEL PETITORIO:

La suma de S/ 3,831.10 nuevos soles, más intereses legales, costos y costas del proceso.

VII. VIA PROCEDIMENTAL:

Deberá tramitarse en la VIA DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL por ser el monto del petitorio superior a 10 URP, 4° numeral 2, literal d y 61° de la Ley 26636.

VIII. MEDIOS PROBATORIOS:

- 9.1. En mérito de la Constancia de Trabajo expedida por mi ex empleadora.
- 9.2. Boletas de pago en original de los meses de.....

- 9.3. El mérito de la exhibición del libro de planillas de pago que deberá hacer la empleadora, bajo apercibimiento de tenerse por válidas todas mis afirmaciones en caso de incumplimiento.
- 9.4. El mérito de la exhibición por parte de la empleadora de todos los contratos suscritos por mi persona y la demandada desde el mes de.....hasta.....

IX. ANEXOS:

- 1-A. Copia de Documento Nacional de Identidad de la recurrente.
- 1-B. Boletas de pago.
- 1-C. Constancia de Trabajo

POR TANTO:

A Ud. pido señor Juez se sirva admitir la presente demanda y tramitarlo de acuerdo a su naturaleza, y en su oportunidad declararla fundada, conforme a mi derecho y de acuerdo a ley, con expresa condena de costas y costos del proceso.

PRIMER OTROSI DIGO: Que, otorgo las facultades de representación a que hace mención el artículo 74 de Código Procesal Civil, inclusive para ejecución de sentencia y el cobro de costas y costos, a mi abogado el Dr.....con Registro CAL N°.....quien autoriza la presente demanda y de conformidad con lo dispuesto por el Art. 80° del citado Código adjetivo, declaro estar enterado de los alcances de dicha representación.

Huaraz,.....2005.

FIRMA Y SELLO DEL ABOGADO
PATROCINANTE

DEMANDANTE

4. DEMANDA DE CESE DE HOSTILIDAD

EXP. N°:
 SEC.:
 CUADER.:
 ESCRITO:
 SUMILLA: Interpone Demanda de Cese de Hostilidad

SEÑOR JUEZ ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE LIMA

Juan del Valle Gonzáles, identificado con DNI N° 23568910, con dirección domiciliaria en Av. San Juan N° 240 Distrito de San Juan de Miraflores y señalando domicilio procesal en Jr. Miguel Aljovin N° 221 Cercado de Lima, a Ud. con el debido respeto digo:

I. PETITORIO

Que interpongo demanda de por **ACTOS DE HOSTILIDAD** contra mi empleador COPY SRL, a quién se notificará en su dirección domiciliaria ubicada en Av. Venezuela N° 894 Lima, por la suspensión verbal injustificada dedías calendario, los díasy ...del presente. Solicito, por tanto se deje sin efecto dicha medida, se me reintegre los haberes de dichos días y se aplique una multa ejemplar a la empresa por la incorrecta actitud asumida.

II. VIA PROCEDIMENTAL

La presente causa deberá tramitarse por la vía del Proceso Sumarísimo regulada por el artículo 70° de la Ley Procesal del Trabajo.

III. FUNDAMENTOS DE HECHO

1. Datos Laborales

Que, mis datos laborales son los que se indican a continuación:
 Cargo: Asistente Administrativo en el Departamento de Contabilidad
 Fecha de ingreso: 01/06/1999
 Remuneración mensual: S/. 1,500.00
 Horario de trabajo: Lunes a viernes de 9 a 5:30 p.m.

2. De la Relación Laboral

Que, *mi relación laboral* está vigente a través de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, desempeñándose como Asistente Administrativo en el Departamento de Contabilidad.

3. De los Hechos denunciados como Actos de Hostilidad

3.1. Que, mi relación laboral se desarrollo en forma normal hasta el cambio de Gerencia producido en Diciembre último, oportunidad desde la cual pasé a ser constantemente hostilizado por el Gerente Administrativo Sr. Manuel Larrabiure, quien con frecuencia increpaba los resultados de mi labor, a la cual accedí por concurso y respecto a la cual estimo he cumplido con objetividad mi labor.

3.2. Que, el 17 de enero último fui objeto de una suspensión verbal, a raíz de que se me objetó no cumplir con una entrega de reportes, los cuales efectivamente no se presentaron, no por causas imputables a mi persona sino porque los defectos del sistema de la empresa en los últimos días impidieron el adecuado funcionamiento de los ordenadores, y ello puede ser probado con informes del Departamento de Sistema. Siendo esto así, deviene en injustificada la sanción y corresponden los reintegros antes solicitados.

4. Del Cumplimiento de Requerimiento Previo

4.1. Que, mediante Carta Notarial de fecha recepcionada por mi empleadora con fecha..... reclamo por este acto de hostilización consistente en suspensión injustificada., habiéndome respondido mi empleadora mediante carta de fecha.....en la que me manifestó lo siguiente.....

4.2. Que, con mi carta de fecha.....he dado cumplimiento al requisito de procedibilidad previsto en el último párrafo del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728- Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

5. Derecho al pago de costas y costos

Por haberme originado este proceso gastos, pido que la demandada sea expresamente condenado al pago de costas y costos, conforme a los artículos 410° y 411° del Código Procesal Civil.

IV. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Fundamento mi pretensión en las normas legales siguientes:

1. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728- Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, artículo 30° a 33°.
2. Ley 26636 artículo 4° numeral 3 Ley Procesal del Trabajo.

V. MEDIOS PROBATORIOS

Ofrezco los medios probatorios siguientes:

1. Las últimas tres boletas de pago con las cuales acredito la relación laboral.
2. El mérito de mi Carta Notarial de fecha....., en la cual demuestro el reclamo hecho a mi empleadora por este acto de hostilización consistente en suspensión injustificada.
3. La declaración de parte personalísima del Sr....., Gerente de la empresa, conforme al pliego interrogatorio que adjunto, bajo apercibimiento de declaración ficta en caso de inconcurrencia.

VI. ANEXOS

1. Copia de Documento Nacional de Identidad.
2. Boletas de pago con la que pruebo mi relación laboral.
3. Carta Notarial de fecha.....

OTROSI DIGO: Que, de conformidad con el artículo 80° del Código Procesal Civil otorgo las facultades generales de representación a que se refiere el artículo 74° del citado Código a mi abogado.....con registro CAL N°....., quien autoriza la presente demanda, declarando estar instruido de tal representación y de sus alcances, señalando para este efecto mi domicilio en el encabezado de esta demanda.

Lima,.....2007.

FIRMA Y SELLO DEL ABOGADO
PATROCINANTE

DEMANDANTE

5. CONTESTACION DE DEMANDA POR CESE DE HOSTILIDAD

EXP. N°:
 SEC.:
 CUADER.:
 ESCRITO:
 SUMILLA: Contesta demanda por cese de hostilidad.

SEÑOR JUEZ ESPECIALIZADO DE LIMA

COPY SRL, con RUC N° inscrita en la Partida Electrónica N°....., señalando como domicilio real Av. Venezuela N° 894 Lima, y con domicilio procesal en Calle Los Geranios N° 213 San Isidro, debidamente representada por su Gerente General Sr....., con DNI N° , en los seguidos por , sobre supuesta hostilización, a Ud. respetuosamente decimos:

Que contestamos la demanda interpuesta, negando y contradiciéndola en todos sus extremos, por los fundamentos que pasamos a exponer:

I. FUNDAMENTOS DE HECHO

Primero.- Que, el demandante interpone la demanda solicitando el levantamiento de la suspensión de fecha....., se le reintegre sus haberes dejados de percibir y se nos aplique una multa. Señalamos que la decisión de nuestra empresa de aplicar la sanción que el demandante, trabajador de nuestra compañía, reclama en esta vía judicial, se encuentra dentro de los alcances de la facultad directriz de nuestra empresa, motivo por el cual nuestra empresa ha hecho uso de su poder de dirección para sancionar disciplinariamente con responsabilidad al reclamante.

Segundo.- Que, hemos cumplido con anunciar por escrito nuestra decisión de sanción al trabajador, dentro de los alcances de nuestro Reglamento Interno de Trabajo, el cual tiene el carácter de ley entre las partes. Siendo esto así, deviene en improcedente cuestionar nuestra facultad directriz pues la empresa se ha limitado a sancionar disciplinariamente una actitud incorrecta del trabajador.

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Amparamos nuestra contestación en los artículos 21 y siguientes de la Ley N° 266366, Ley Procesal de Trabajo y artículo 9 del D.S. 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

III. MEDIOS PROBATORIOS

Ofrecemos los medios probatorios siguientes:

1. El mérito del Memorando N°de fecha , debidamente firmado por el trabajador.

2. El mérito de copia de nuestro Reglamento Interno de Trabajo, cuyos artículos N°.....a....., establecen la facultad de la empresa de imponer las sanciones disciplinarias respectivas. Dicho Reglamento ha sido aprobado por el Ministerio de Trabajo según Resolución N°.....de fecha.

IV. ANEXOS

1. A. Memorando N°..... de fecha.....
1. B. Copia del Reglamento Interno de Trabajo de fecha.....
1. C. Copia del poder que acredita nuestra representatividad.
1. D. Copia del DNI de nuestro representante legal.
1. E. Arancel Judicial de ofrecimiento de pruebas.

PRIMER OTROSÍ DECIMOS: De conformidad con el artículo 80 del C.P.C. conferimos las facultades generales de representación que dicha norma contiene al Abogado que autoriza el escrito Dr.con Registro CAL N°quien autoriza el presente escrito, declarando estar instruido de tal representación y de sus alcances, señalando para este efecto mi domicilio en el encabezado de esta demanda.

POR TANTO:

A Ud. Señor Juez, solicitamos tener por contestada la demanda y proveer con arreglo a Ley.

Lima,.....2007.

FIRMA Y SELLO DEL ABOGADO
PATROCINANTE

DEMANDADO

6

DEMANDA DE RECONOCIMIENTO DE RELACIÓN LABORAL Y OTROS

Expediente N°:

Secretario:

Escrito N°:

Sumilla: Demanda de Reconocimiento de Relación Laboral y otros.

SEÑOR JUEZ ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE HUANCAYO.

Gaspar Mendoza Orozco, identificada con DNI. N° 04619616, con domicilio real en el Jr. Junín N° 1574 El Tambo – Huancayo y señalando domicilio Procesal en el Jr. Trujillo N° 897 El Tambo Huancayo, ante Ud. con respeto digo.

I. PETITORIO

Que interpongo DEMANDA DE RECONOCIMIENTO DE RELACION LABORAL, y consecuente PAGO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, VACACIONES NO GOZADAS, GRATIFICACIONES NO PAGADAS, GRATIFICACIONES TRUNCAS, E INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO, la misma que la dirijo contra LA GERENCIA ZONAL DE DESARROLLO DE ZONAS DE EMERGENCIA PARA JUNIN, representado por su Gerente Zonal Jhon Salaverry Casas, por la suma de S/. 41, 395.75 nuevos soles por los conceptos señalados, más los intereses legales costos y costas a mi favor.

1.1. EMPLEADOR DEMANDADO:

Dirijo la presente demanda contra la GERENCIA ZONAL DE DESARROLLO DE ZONAS DE EMERGENCIA PARA JUNIN, representado por su Gerente Zonal Sr. Jhon Salaverry Casas, con domicilio sito en la Av. Independencia N° 400 El Tambo, y contra la Procuraduría Pública de Asuntos Judiciales del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, con domicilio en Jr. Camaná N° 616, 4to Piso - Lima 1 a quien deberá notificarse con la presente demanda y sus anexos.

II. FUNDAMENTOS DE HECHO:

Primero: El suscrito ingreso a trabajar para la demandada el 01 de abril de 1998 en la calidad de Secretario de la Coordinación Zonal Satipo, percibiendo como última remuneración mensual S/. 1300.00 nuevos soles, con un horario de trabajo de 08 a.m. a 6:00 p.m. de lunes a viernes incluso en algunas oportunidades sábado y domingos, trabajando con eficiencia y puntualidad en las labores propias de Secretario y otras funciones inherentes a mi cargo, siendo mi último día de trabajo el 30 de junio del 2004 fecha en que fui despedido arbitrariamente por el Gerente de

Administración del Programa de Desarrollo de Zonas de Emergencia de Junín Econ. Jorge Montestruque Zegarra, conforme es de verse del Memorándum Múltiple N° 45-2004-MIMDES-PAR/GA.

Segundo: Mi trabajo se desarrollaba en forma diaria cumpliendo funciones de trabajo con subordinación y dependencia en razón de trabajar al igual que todos los trabajadores más de 8 horas diarias, conforme queda acreditado con el documento denominado TERMINOS DE REFERENCIA (Anexo 1-D)

PLENO JURISDICCIONAL 2000

LOCACION DE SERVICIOS Y CONTRATO DE TRABAJO

Tema N° 01 fecha 2000

Si el juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de la irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan ...

Tercero: Que, el Programa de Apoyo y Desarrollo de Zonas de Emergencia PAR – Junín, con el fin de no asumir su responsabilidad y evadir con los pagos de mis derechos laborales reclamados como cualquier trabajador dependiente, pretendiendo que renuncié a mis derechos laborales, no obstante que dichos derechos son irrenunciables me hacen suscribir un Contrato de Locación de Servicios (servicios no personales) consiguiéntemente emitir recibo por honorarios profesionales (los meses de agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2000), a pesar de que la suscrita realizaba una labor determinada fija y permanente, con horario de trabajo lo que determinaba que existía subordinación y dependencia que determina claramente la simulación de la demandada para conmigo.

Cuarto: Por otro lado la percepción de remuneraciones se acredita con los comprobantes de pago que me fuera emitida por la demandada (Anexo 1-C); hecho que se convierte en prueba de la existencia de una relación de carácter laboral.

Quinto: Que, en observancia del *Principio de Primacía de la Realidad* recogido en nuestro ordenamiento positivo en el artículo I del Título Preliminar de la Ley Procesal de Trabajo, ha quedado debidamente acreditado que existió un contrato de trabajo disfrazado por uno de naturaleza civil; ya que las labores de secretaría se llevan a cabo de forma coordinada con otras y bajo la dirección y el control constante del empleador.

Sexto: Por otro lado aceptar la existencia de un contrato de naturaleza civil, implicaría admitir una renuncia a derechos laborales derivados de la ley, los cuales de conformidad con el artículo 26° inciso 2) de la

Constitución Política del Estado tienen carácter de irrenunciable; que conforme sostiene *Hernández Márquez la irrenunciabilidad se debe entender en su verdadero sentido» como la no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado de los derechos concedidos por la Legislación Laboral»*. Por lo de conformidad con el artículo III del Título Preliminar de la Ley Procesal de Trabajo el Juez laboral debe velar por los derechos reconocidos a los trabajadores por la Constitución y la Ley.

III. FUNDAMENTOS DE DERECHO

3.1 COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS.

De conformidad al Artículo 01-97-TR y Reglamento D.S 040-97-TR y normas modificatorias el empleador no ha cumplido con depositar en forma semestral y tampoco mensual mi COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS, desde la fecha de ingreso, en razón de haber simulado mi relación laboral, por un contrato de locación se servicios utilizando la misma, como una herramienta útil para el tráfico jurídico, como un instrumento de evasión de la legislación laboral, una auténtica envoltura fraudulenta de ocultar verdaderas relaciones de carácter laboral. Por tanto estando probado que la demandada debe pagarme conforme la liquidación de Beneficios Sociales que corre más adelante.

3.2 DERECHO VACACIONAL

De conformidad al Decreto Legislativo N° 713 me corresponde el pago de mis vacaciones no gozadas desde mi fecha de ingreso, en razón que la demanda vulnero mis derechos laborales de tener derecho al descanso anual, y este nunca se dio por la labor que realizaba en forma continua y permanente, por ende se debe de reconocer mis derechos de vacaciones no gozadas en dobles por los años 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, y las vacaciones trucas del año 2004.

3.3 GRATIFICACIONES NO PAGADAS

De conformidad a la Ley 27735, D.S. 005-2002-TR y D.S. 017-2002-TR me corresponde el pago de mis gratificaciones por el tiempo de trabajo en razón de la simulación ejercida por la demandada y conforme a las funciones realizadas por la suscrita en calidad de Secretaria en forma diaria con subordinación y dependencia, el pago por dicho concepto se realizará conforme a la liquidación que se detalla.

3.4 INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO.

De conformidad al artículo 38 del D.S 003-97-TR, me corresponde el reconocimiento del pago de la indemnización de un sueldo y medio por cada año de trabajo y sus avas partes, tal como es en mi caso, por ende la demandada deberá cumplir con pagarme dicha indemnización conforme a la liquidación que se detalla.

IV. LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES

Fecha de Ingreso : 01 de abril de 1998

Fecha de Cese : 30 de junio del 2004

Tiempo de Servicios: 6 años y 3 meses

Cargo : Secretario en la Coordinación Sub. Zonal Satipo.

Última Remuneración: S/ 1300.00

4.1 PRIMER PERIODO

- 01-Abril-98 al 31- Julio-99 (1año y 4 meses)
- Remuneración. S/. 800.00

- **COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS.**
 $933.33 \times 1 = 933.33$
 $933.33 \times 4 / 12 = 311.11$

1,244.44 S/. 1,244.44

- **GRATIFICACIONES NO PAGADAS.**

Año 1998

Julio..... 400.00

Diciembre..... 800.00

Año 1999

Julio..... 800.00

Diciembre..... 133.00

2,133.00..... S/. 2,133.00

TOTAL..... S/. 3,377.44

4.2 SEGUNDO PERIODO

- 01-Agosto-99 al 31- enero-01 (1año y 6 meses)
- Remuneración. S/. 880.00

- **COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS.**
 $1026.66 \times 1 = 1026.66$
 $1026.66 \times 6 / 12 = 513.33$

1,539.99..... S/. 1,539.99

- **GRATIFICACIONES NO PAGADAS.**

Año 1999

Diciembre..... 733.33

Año 2000

Julio..... 880.00

Diciembre..... 880.00

Año 2001

Julio 146.00

2,639.33..... **Sl. 2,639.33**

TOTAL..... **Sl. 4,179.32**

4.3 TERCER PERIODO

- 01-Febrero.2001 al 31- Marzo del 2004 (3años y 2 meses)
- Remuneración. Sl. 1,000.00

➤ **COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS.**

1,166.66 x 3 = 3,499.98

1,166.66 x 2 / 12 = 194.44

3,694.42 **Sl. 3,694.42**

➤ **GRATIFICACIONES NO PAGADAS.**

Año 2001

Julio..... 833.33

Diciembre..... 1,000.00

Año 2002

Julio..... 1,000.00

Diciembre..... 1,000.00

Año 2003

Julio..... 1,000.00

Diciembre..... 1,000.00

Año 2004

Julio..... 250.00

6,083.33..... **Sl. 6,083.33**

TOTAL **Sl. 9,777.75**

4.4 CUARTO PERIODO

- 01-Abril - 2004 al 30- Junio del 2004 (3 meses)
- Remuneración. Sl. 1300.00

➤ **COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS.**

1,166.00 x 3 / 12 = 379.18

379.18 **Sl. 379.18**

➤ **GRATIFICACIONES NO PAGADAS.**

Año 2004

Julio..... 505.56

505.56..... S/. 505.56
TOTAL S/. 884.74

➤ **VACACIONES NO GOZADAS Y NO PAGADAS.**

- *Período 01-04-1998 — 30-06-2004 (6años y 3 meses)*

Año 1998 – 1999 x 2 (800) = 1,600.00
 2000 x 2 (880) = 1,760.00
 2001 x 2 (1000) = 2,000.00
 2002 x 2 (1000) = 2,000.00
 2003 x 2 (1000) = 2,000.00
 2004 x 1 (1300) = 1,300.00

10,660.00..... S/. 10,660.00

➤ **VACACIONES TRUNCAS.**

1,300.00 x 3 / 12 = 325.00

325.00 S/. 325.00

➤ **INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO**

1950.00 x 6 = 11,700.00

1950.00 x 3/12 = 487.5

12,187.5 S/. 12,187.5

TOTAL **S/. 41,391.75**

V. FUNDAMENTACION JURIDICA:

Fundamento mi pretensión en las siguientes normas legales:

- Constitución Política del Estado Artículos 23, 24, 27 y pertinentes.
- D.S 003-97-TR, Artículos 38 y otros
- D.S 001-97-TR y su Reglamento D.S. 0040-97-TR
- Decreto Legislativo 713
- Ley 27335
- D.S. 005-2002-TR y D.S. 017-2002-TR
- Ley Procesal del Trabajo 26636
- Demás normas conexas aplicables al presente proceso.

VI. MONTO DEL PETITORIO:

La suma de S/ 41,395.75 nuevos soles, más intereses legales, costos y costas del proceso.

VII. VIA PROCEDIMENTAL:

Deberá tramitarse en la VIA DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL

VIII. MEDIOS PROBATORIOS:

1. Copia Simple del Documento Nacional de Identidad de la recurrente.
2. Copia Originales de los contratos y sus respectivas Enmiendas.
.....
3. Copia Simple de los comprobantes de pago emitidos por la demandada por el trabajo desarrollado como secretaria, lo que demuestra que mi trabajo era permanente con subordinación y dependencia y primando la realidad ante la simulación de la demandada.
4. Copia Originales del documento Términos de Referencia y Contrato, con el cual acredito la relación de subordinación
5. Copia Simple de la constancia de Trabajo emitido por la Gerencia Zonal del Programa de Apoyo al Repoblamiento y Desarrollo de Zonas de Emergencia PAR – JUNIN. Donde se constata la fecha de ingreso y el último día laborado para la demandada, mismo que deberá ser exhibido por la demandada, bajo apercibimiento de darse por cierto que mi trabajo era de plazo indeterminado.
6. Copia Simple del MEMORANDO MÚLTIPLE N° 45-2004-MINDES-PAR/GA, con el cual se procede a despedirme arbitrariamente.

IX. ANEXOS:

- 1-A. Copia Simple del Documento Nacional de Identidad de la recurrente.
- 1-B. Copia Originales de los contratos y sus respectivas Enmiendas.
- 1.C. Copia Simple de los comprobantes de pago emitidos por la demandada por el trabajo desarrollado como secretaria, lo que demuestra que mi trabajo era permanente con subordinación y dependencia y primando la realidad ante la simulación de la demandada.
- 1-D. Copia Originales del documento Términos de Referencia y Contrato, con el cual acredito la relación de subordinación
- 1-E. Copia Simple de la constancia de Trabajo emitido por la Gerencia Zonal del Programa de Apoyo al Repoblamiento y Desarrollo de Zonas de Emergencia PAR – JUNIN. Donde se constata la fecha de ingreso y el último día laborado para la demandada, mismo que deberá ser exhibido por la demandada, bajo apercibimiento de darse por cierto que mi trabajo era de plazo indeterminado.
- 1-F. Copia Simple del MEMORANDO MÚLTIPLE N° 45-2004-MINDES-PAR/GA, con el cual se procede a despedirme arbitrariamente.

PRIMER OTROSI DIGO: De conformidad a la Cuarta disposición complementaria y final de la Resolución Administrativa N° 002-2001-CT-PJ. Solicito la reducción del 50% del pago de tasa y/o arancel judicial en todo el proceso por estar en la condición de ex-trabajadora.

SEGUNDO OTROSI DIGO: Que, otorgo las facultades de representación a que hace mención el artículo 74 de Código Procesal Civil al letrado que autoriza la presente demanda y de conformidad con lo dispuesto por el Art. 80 del citado Código adjetivo, declaro estar enterado de los alcances de dicha representación.

TERCER OTROSI DIGO: Solicito se libre exhorto a Juez de igual clase de la ciudad de Lima, a efecto de que se notifique con la presente demanda al Procurador Público para Asuntos Judiciales del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.

POR LO TANTO:

A Ud. pido señor Juez se sirva admitir la presente demanda y tramitarlo de acuerdo a su naturaleza, y en su oportunidad declararla fundada, conforme a mi derecho y de acuerdo a ley.

Huancayo..... del 2004.

FIRMA Y SELLO DEL ABOGADO
PATROCINANTE

DEMANDANTE

7 DEMANDA DE MEDIDA CAUTELAR DE ASIGNACIÓN PROVISIONAL

EXP. N°:
 SEC.:
 ESCRITO:
 CUADER:
 SUMILLA: Solicita asignación provisional

SEÑOR JUEZ ESPECIALIZADO DE TRABAJO

Leoncio Prado Carrillo identificado con DNI N° 85421232, con dirección domiciliaria en Av. Arequipa N° 1679 Distrito de Miraflores y señalando domicilio procesal en Casilla 5978 del Colegio de Abogados, a Ud. con el debido respeto digo:

I. PETITORIO

Que, promuevo proceso cautelar con mi empleadora....., con domicilio en; solicitando al Juzgado se me otorgue una ASIGNACIÓN PROVISIONAL de la suma de

II. FUNDAMENTOS

a) Apariencia del Derecho

Mi derecho a percibir la asignación provisional, se fundamenta en el hecho que el vínculo laboral ha quedado demostrado con las instrumentales presentadas por mi parte en esta causa, así como con las presentadas por la demandada en el escrito de contestación de la demanda, además, como la propia empresa ha reconocido que no se me ha efectuado depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios.

b) Peligro en la demora

Existe peligro en la demora en la medida que cada día que pasa mi situación económica se torna más crítica, pues, me encuentro sin trabajo y con numerosas obligaciones que cumplir.

Mi ex empleadora litigando de mala fe, pretende rendirme en mi reclamo por lo que trata de dilatar el presente juicio al máximo.

III. CONTRACAUTELA

Que, de acuerdo con el mandato de su despacho, cumplo con ofrecer como contracautela CAUCION JURATORIA, para lo cual cumplo con legalizar mi firma ante el Especialista Legal de la causa.

IV. FUNDAMENTOS JURIDICOS DE LA MEDIDA CAUTELAR

Sustento la presente solicitud de medida cautelar de ASIGNACION PROVISIONAL en el artículo 101° de la Ley Procesal del Trabajo, que

establece que esta clase de medida cautelar se puede solicitar en los procesos de impugnación del despido y pago de beneficios sociales.

V. MEDIOS PROBATORIOS

Que, cumpliendo el mandato de su despacho cumplo con ofrecer en calidad de prueba los siguientes documentos:

1. El mérito de las copias certificadas de mi demanda y el Auto Admisorio.
2. El mérito de mi última boleta de pago, con la que pruebo mi última remuneración.

VI. ANEXOS

Cumplo con acompañar a la presente solicitud los siguientes anexos:

1. A. Copia de mi Documento Nacional de Identidad.
1. B. Copia certificada de mi demanda y el Auto Admisorio.
1. C. Tasa Judicial correspondiente.

POR LO EXPUESTO:

Sírvase el Juzgado acceder a nuestra petición.

PRIMER OTROSI DIGO:

Sólo para formalizar la medida cautelar solicitada, faculto al Dr., a fin que me represente en las diligencias que disponga el Juzgado para tal efecto.

SEGUNDO OTROSI DIGO:

Que, de conformidad con el artículo 80° del Código Procesal Civil otorgo las facultades generales de representación a que se refiere el artículo 74° del citado Código a mi abogado.....con registro CAL N°....., quien autoriza la presente demanda, declarando estar instruido de tal representación y de sus alcances, señalando para este efecto mi domicilio en el encabezado de esta demanda.

TERCER OTROSI DIGO:

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 156° del Código Procesal Civil, facultamos al señor..... a efectos de que recabe los oficios que el Juzgado se servirá cursar a las entidades a efectos de notificar a las mismas.

Lima,.....2007

FIRMA Y SELLO DEL ABOGADO
PATROCINANTE

DEMANDANTE

8 DEMANDA DE MEDIDA CAUTELAR DE EMBARGO EN FORMA DE RETENCIÓN

EXPEDIENTE:
 SECRETARIO:
 CUADERNO: CAUTELAR.
 ESCRITO: 01
 SUMILLA: Solicita Medida Cautelar de Embargo en Forma de Retención.

SEÑOR JUEZ ESPECIALIZADO EN LO LABORAL DE HUANUCO

Raúl Santos Guadalupe, identificado con DNI. N° 02564866, señalando domicilio real en el Jr. Graú N° 590 y señalando domicilio procesal en el Jr. Trujillo N° 587 ambos en el Distrito de.....Huanuco; con el debido respeto me presento y digo:

Que, en vía de Proceso Cautelar; y al amparo de la Tercera Disposición Derogatoria Sustitutoria y Finales de la Ley 26636. Solicito se dicte medida cautelar sobre la Carta Fianza de propiedad de la Empresa de Vigilancia Protección y Servicios, que se encuentra en posesión de la Universidad Nacional de Huanuco representado por su Rector Mg. Gabriel Sánchez Avalos, con domicilio en la Calle Principal N° 160 Huanuco, en mérito a los siguientes considerandos:

I. FUNDAMENTOS DE HECHO:

1. Que, en virtud al contrato que hiciera la Empresa de Vigilancia Protección y Servicios con la UNH en el año 2004, la mencionada empresa demandada hace entrega de una carta fianza según las formalidades y los fines del artículo 24° de la Ley N° 27626 y D.S. 003-2002-TR.

2. Que, como señala y exige la mencionada Ley N° 27626 la Empresa demandada gira la mencionada Carta Fianza con la finalidad de asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores destacados a la entidad usuaria.

3. Finalidad
 Que, la presente medida cautelar tiene como finalidad asegurar el resultado del proceso de Pago de Beneficios Laborales tales como: Remuneraciones Insolutas, C.T.S., Vacaciones y Vacaciones Truncas, Gratificaciones e Indemnización por Despido Arbitrario; que se interpondrá posteriormente.

4. Peligro en la demora
 Que naturalmente, esta medida cautelar obedece a que existe peligro a que el demandado disponga de esta carta fianza, durante la tramitación del proceso principal, y la respectiva sustanciación de la

causa y consecuentemente no se cumpla con el pago de mis beneficios laborales que la parte demandada me adeuda.

5. Procedencia de la Modalidad de Medida Cautelar Solicitada

El otorgamiento de un Proceso Laboral de una medida cautelar prevista en el Código Procesal Civil entre las que se encuentra la modalidad de Embargo en forma de Retención, es procedente, pues, así lo ha determinado tanto las más autorizada Doctrina Juslaboralista, como la reiterada jurisprudencia de las Salas Laborales y de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Que, dentro del nivel de Ejecutorias Supremas cabe mencionar:

Expediente N° 196-99-Lima, mediante resolución de fecha 15 de octubre de 1999, la Sala de Derecho Constitucional y social revocó la resolución de fecha 30 de octubre de 1998 expedida por la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, que concedía una medida cautelar de no innovar a favor de un litigante, la misma que declaró improcedente, a pesar de su carácter revocatorio esta resolución resulta importante, ya que en su primer considerando sostiene *«que la Sala Suprema comparte el criterio de resolución apelada en el extremo de considerar aplicable a procesos contenciosos administrativos laborales cualesquiera de las medidas cautelares previstas en el Código Procesal Civil; y hace suyos los fundamentos expuestos al respecto...»*

La ejecutoria suprema citada demuestra que es criterio del supremo Tribunal el admitir que en los procesos regulados por la Ley Procesal de Trabajo N° 26636, puedan otorgarse mas medidas cautelares contempladas en el Código Procesal Civil.

Que, además debe tenerse en consideración que durante el Pleno Jurisdiccional 2000 celebrado en la ciudad de Tarapoto, al absolverse la consulta formulada por la Corte Superior de Lambayeque sobre la limitación de las Medidas Cautelares en el Proceso Laboral, la Comisión Organizadora absolvió esta consulta en los términos siguientes: *« Las disposiciones sobre medidas cautelares en la Ley Procesal de Trabajo deber otorgarse teniendo en cuenta que resultan de aplicación supletoria al proceso laboral las normas del Código Procesal Civil por mandato de la Tercera Disposición Final de la Ley Procesal del Trabajo»*.

De acuerdo a lo antes explicado se desprende que no es posible que se desestime nuestra petición argumentando que la medida cautelar de embargo en forma de retención no está prevista en la Ley Procesal de Trabajo, pues, una decisión en ese sentido sería contraria a la interpretación doctrinaria y jurisprudencial.

II. FORMA Y BIEN SOBRE EL QUE RECAERA LA MEDIDA CAUTELAR:

Medida Cautelar: EMBARGO EN FORMA DE RETENCIÓN que deberá recaer sobre la FIANZA que el demandado entregó a la UNH, por los fundamentos expuestos en el considerando primero de mi escrito.

Con la finalidad de que se proceda a la formalización de la medida cautelar solicitada, el juzgado deberá apersonarse a las instalaciones de la Universidad Nacional Huanuco cito en la Calle Principal N° 160 –Huanuco.

III. FUNDAMENTOS DE DERECHO:

Sustento mi pretensión cautelar en lo previsto en las siguientes normas legales:

- Tercer Párrafo del Artículo 26° de la Constitución Política del Estado, que señala: Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.
- En la Tercera Disposición Derogatoria Sustitutoria y Finales de la Ley 26636 que señala: En lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil.
- Artículo 608° del Código Procesal Civil, según el cual todo Juez puede, a pedido de parte, dictar medidas cautelares antes de iniciado un proceso o dentro de éste, destinada a asegurar el cumplimiento de la decisión definitiva.
- Artículo 642° del Código Procesal Civil, numeral que prescribe: a) que cuando la pretensión es apreciable en dinero se puede solicitar el embargo; y b) que éste consiste en la afectación jurídica de un bien o derecho del presunto obligado, aunque se encuentre en posesión de tercero, con las reservas que para este supuesto señale la Ley.
- Artículo 657° del Código Procesal civil, referido al embargo en forma de retención.

IV. CONTRACAUTELA:

Como contracautela ofrezco **CAUCIÓN JURATORIA** hasta por el monto que el juzgado estime necesario para asegurar el resarcimiento de los daños y perjuicios que se pudieran irrogar al demandado. Para ello cumplo con legalizar mi firma ante el secretario cursor, de acuerdo a lo normado en el por el artículo 97° inciso 3) de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636.

Asimismo, en dichos oficios deberá disponer que en caso existan fondos, valores o créditos a favor de la demandada, éstos sean consignados en el Banco de la Nación a la orden del Juzgado.

V. MEDIOS PROBATORIOS Y ANEXOS:

Ofrezco el mérito de las copias simples de los siguientes documentos:

1. Copia Simple de la Carta N° 001-2005-ADSO, con fecha de recepción 15 de febrero de 2005 dirigido al Director de la Oficina General de

Abastecimientos y Servicios Generales de la UNH. Por incumplimiento de pago de Beneficios Laborales por parte del demandado. (Anexo 1-A)

2. Copia Simple del Oficio s/n -2005. con fecha de recepción 02 de marzo del presente año, dirigido al Rector de la UNH, solicitándole retención de cheque por falta de pago. (Anexo 1-B)
3. Propuesta de Liquidación de Beneficios Laborales, realizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (Anexo 1-C)
4. Copia Simple de mis tres últimas boletas de pago, correspondientes a los meses de noviembre, diciembre del 2004 y enero del presente año. (Anexo 1-D)
5. Copia Simple de mi Documento Nacional de Identidad. (Anexo 1-E)

POR LO EXPUESTO:

Sírvase el Juzgado acceder a nuestra solicitud de Medida Cautelar de Embargo en Forma de Retención.

PRIMER OTROSI DIGO: Que, de conformidad con el artículo 80° del Código Procesal Civil otorgo las facultades generales de representación a que se refiere el artículo 74° del citado Código a mi abogado..... con registro CAL N°-----, quien autoriza la presente demanda, declarando estar instruido de tal representación y de sus alcances, señalando para este efecto mi domicilio en el encabezado de esta demanda

Huánuco,.....de 2005.

FIRMA Y SELLO DEL ABOGADO
PATROCINANTE

DEMANDANTE

9

MODELO DE EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN

EXP. N°:
 CUADERNO:
 ESCRITO N° 1
 SUMILLA: Deduce excepción de prescripción

SEÑOR JUEZ DEL QUINTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE LIMA

TRANSMAR SAC, con RUC N° 10234562132, inscrita en la Partida Electrónica N°del Registro de Personas Jurídicas de Lima, con domicilio real en Jr. San Martín N° 425- Miraflores, representada por su Gerente General Grimaldo Suárez..., con DNI N° 02358694 y señalando domicilio legal en....., a Ud. respetuosamente decimos:

Que, conforme al artículo 446° del Código Procesal Civil, deducimos excepción de prescripción, conforme a los fundamentos que pasamos a exponer:

PRIMERO.- Deducimos la excepción de prescripción extintiva del proceso, en razón de haber vencido el plazo para emplazarnos válidamente por concepto de Beneficios Sociales y otros derechos, en atención a que el trabajador demandante laboró para nosotros hasta el 13 de Marzo de 1996, en tanto con esta acción el 27 de febrero del 2002.

SEGUNDO.- Que efectivamente en atención al tiempo transcurrido, posterior en exceso a los 4 años que señala la Ley N° 27321, de fecha 22 de julio del 2000, corresponde que su Despacho declare extinguida la acción por haber prescrito el derecho del trabajador de accionar, deviniendo procedente, se disponga el archivamiento de los actuados.

POR TANTO:

A Ud. Señor Juez, pedimos proveer conforme a Ley.

Lima,de.....de.....

FIRMA Y SELLO DEL ABOGADO
 PATROCINANTE

DEMANDADO

10 MODELO DE APELACIÓN DE MULTA DE INSPECCIÓN

EXP. N°:.....DRTPSL-DPC-SDIHSO

ESCRITO N°.....

SUMILLA: Recurso de Apelación

SEÑOR SUBDIRECTOR DE INSPECCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

FECORT S.A.C., con RUC N° 108956742, con domicilio real en Av. Atahualpa- San Isidro, representada por su Gerente General Sr. Samuel Rodríguez, con DNI N°en los seguidos sobre Inspección de Trabajo, a Ud. decimos:

Que, no encontrando arreglada a Ley ni a derecho la resolución expedida por su Despacho, interpone recurso de apelación conforme a los fundamentos que pasamos a exponer:

I. FUNDAMENTOS DE HECHO:

PRIMERO: Que, su despacho resuelve la inspección llevada a cabo en nuestro centro de trabajo, multándonos con la suma de s/4,600.00, sin haber considerado la subsanación que nosotros efectuamos con fecha 18 de agosto del año en curso, deviniendo por tanto la resolución materia de apelación, en una expresión de apreciación no correcta de las decisiones de nuestra empresa respecto a los alcances de la visita inspectiva de fecha....., de reinspección de fecha.....

SEGUNDO: Considerando que la resolución ha sido emitida con fecha 24 de agosto del año en curso, y estimando la facultad discrecional de que dispone todo funcionario público en el ejercicio de sus funciones, su Despacho debió considerar la subsanación de infracciones en su totalidad, debiendo haber prescindido de la aplicación de la multa, situación onerosa que nos perjudica en forma injustificada.

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO:

Amparamos nuestra apelación en lo previstos en los artículos de los siguientes preceptos legales:

- Artículo 49° del D.S. N° 020-2001-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 910.
- Artículo 49 de la Ley N° 28806.

III. MEDIOS PROBATORIOS

Ofrecemos los medios probatorios siguientes:

-
-

IV. ANEXOS DE LA APELACIÓN

1. A. Carta y anexos de subsanación de fecha.....
1. B. Copia del poder que acredita nuestra representatividad
1. C. Copia del DNI de nuestro representante legal.

PRIMER OTROSI DECIMOS: Nos reservamos el derecho de ampliar los fundamentos de nuestra apelación ante el Superior Jerárquico.

POR TANTO:

A Ud. Señor Subdirector, pedimos proveer conforme a Ley.

Lima,dede

MODELO DE LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES

1 MODELO DE LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES AL CESE DEL TRABAJADOR

.....(Nombre o razón social del empleador)....., con RUC N°....., domiciliada en....., representada por su..... (cargo y nombre del representante legal)....., en cumplimiento de las obligaciones laborales que ha asumido en la calidad de empleador del Sr (a):

- (Nombre del trabajador).....
- (Sección o departamento donde laboraba).....
- (Cargo o función).....

Fecha de ingreso:.....

Fecha de cese:.....

Motivo del cese:.....

Se expide el presente documento como constancia de cálculo, determinación y pago de los beneficios sociales correspondientes.

I. COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS

1. Depósitos ya efectuados

- Depósitos anuales: por el período del (día, mes y año) al (día, mes y año)
- Depósitos semestrales: por el período del (día, mes y año) al (día, mes y año)
- Depósitos mensuales: por el período del (día, mes y año) al (día, mes y año)

2. Depósitos anuales (CTS acumulada al 31.12.90)

2.1. Depósitos de la reserva acumulada antes del 13.03.2001 (1)

- a. Período anual que debió ser depositado: del (día, mes y año) al (día, mes y año)
- b. Fecha en que debió ser depositado: ...(día, mes y año)....
- c. Remuneración computable
 - Remuneración del mes en que debió hacerse el depósito: S/.
 - Dozavo de gratificaciones S/.

Total remuneración computable: S/.....

- Aplicación de los topes indemnizatorios.....
(En Ingresos Mínimos Legales Indexados)
 - Remuneración computable: S/.....
 - d. Monto de la CTS:
 - Depósito anual no efectuado S/.....
 - Intereses generados hasta la fecha de cese: S/.....
- Total:** S/.....

2.2. Reserva acumulada al 13.03.2001 (1)

- a. Período que debió depositarse en marzo 2001:
- b. Remuneración computable
 - Remuneración a marzo de 2001: S/.....
 - Dozavo de gratificaciones S/.....

Total remuneración computable: S/.....

- Aplicación de los topes indemnizatorios
- Remuneración computable: S/.....
- c. Monto de la CTS acumulada al 13.03.2001:
 - Reserva acumulada que debió depositarse al 13.03.2001: S/.....
 - Intereses generados hasta la fecha de cese: S/.....

Total CTS anual: S/.....

Nota (1) *Fecha máxima para que el empleador hubiese trasladado toda la reserva acumulada.*

3. Depósitos semestrales

3.1. Semestre que se liquida:

Del (día, mes y año) al (día, mes y año);..... meses,..... días.

3.2. Remuneración computable:

- Básico S/.....
- Asignación familiar S/.....
- Alimentación S/.....
- Bonificaciones S/.....
- Comisiones (promedio semestral) S/.....

- Horas extras (promedio semestral) S/.....
 - Gratificaciones julio o diciembre (1/6) S/.....
 - Otros conceptos percibidos regularmente S/.....
- (Especificar): _____

Total: S/.....

Cálculo:

- Por los meses completos:
S/..... ÷ 12 x (Nº de meses) = S/.....
- Por los días:
S/..... ÷ 12 ÷ 30 x (Nº de días) = S/.....

S/.....

- Tipo de cambio de la fecha en que debió realizarse el depósito: S/.....
- Intereses generados hasta la fecha de cese: S/.....

Total CTS semestral: S/.....

4. Depósitos mensuales

4.1. Período que se liquida:

Del (día, mes, año) al (día, mes, año): 1 mes

4.2. Remuneración computable:

- Básico S/.....
- Asignación familiar S/.....
- Gratificación S/.....
- Alimentación S/.....
- Bonificaciones S/.....
- Comisiones S/.....
- Horas extras S/.....
- Otros conceptos S/.....

Total: S/.....

Cálculo:

Por el mes: S/..... x 8,33% = S/.....

- Tipo de cambio de la fecha en que debió realizarse el depósito: S/.....

- Intereses generados hasta la fecha de cese: S/.....

Total CTS mensual: S/.....

5. Total Compensación por Tiempo de Servicios

- Depósitos anuales: S/.....

- Depósitos semestrales: S/.....

- Depósitos mensuales: S/.....

Total CTS: S/.....

II. VACACIONES

1. Remuneración computable

- Básico S/.....

- Asignación familiar S/.....

- Alimentación S/.....

- Bonificaciones S/.....

- Comisiones (promedio último semestre) S/.....

- Horas extras (promedio último semestre) S/.....

- Otros conceptos percibidos regularmente S/.....

(especificar): _____

Total remuneración computable: S/.....

2. Vacaciones ganadas, no gozadas y ya vencidas

2.1. Descanso vacacional correspondiente al período del (día, mes, año) al (día, mes, año)

2.2. Remuneración por el trabajo realizado: (ya pagada)

2.3. Remuneración por el descanso adquirido: S/.....

2.4. Indemnización por el descanso no gozado: S/.....

Total: S/.....

3. Vacaciones ganadas, no gozadas y aún no vencidas

3.1. Descanso vacacional correspondiente al período del (día, mes, año) al (día, mes, año)

3.2. Remuneración por el descanso adquirido: S/.....

Total: S/.....

4. Vacaciones truncas

4.1. Compensación vacacional correspondiente al periodo del
(*día, mes, año*) al (*día, mes, año*)

4.2. Remuneración por el récord trunco: S/.....

Total: S/.....

5. Total vacaciones

- Vacaciones ganadas, no gozadas
y ya vencidas: S/.....

- Vacaciones ganadas, no gozadas
y aún no vencidas: S/.....

- Vacaciones truncas: S/.....

Total vacaciones: S/.....

III. GRATIFICACION TRUNCA

1. Remuneración computable

- Básico S/.....

- Asignación familiar S/.....

- Alimentación principal S/.....

- Bonificaciones S/.....

- Comisiones (promedio período) S/.....

- Horas extras (promedio período de cómputo) S/.....

- Otros conceptos percibidos regularmente S/.....

(especificar): _____

Total remuneración computable: S/.....

2. Periodo computable

- Del..... al.....

- Meses completos.....

3. Cálculo

(remuneración computable) ÷ 6 x
(n° de meses) S/.....

Total gratificación trunca: S/.....

IV. INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO

1. Indemnización por despido arbitrario de trabajador permanente

1.1. Remuneración computable

- Básico S/.....
- Asignación familiar S/.....
- Alimentación S/.....
- Bonificaciones S/.....
- Comisiones (promedio último semestre) S/.....
- Horas extras (promedio último semestre) S/.....
- Otros conceptos percibidos regularmente S/.....
(especificar): _____

Total remuneración computable: S/.....

1.2. Tiempo computable para la indemnización

- Fecha de ingreso: (día, mes y año)
- Fecha de cese por despido: (día, mes y año)
- Total tiempo computable: (años), (meses) y (días)

1.3. Cálculo de la indemnización

- Remuneración y media: S/.....
- Por los años completos:
S/. (1 remuneración y 1/2)..... x (Nº de años) = S/.....
- Por los meses completos:
S/. (1 remuneración y 1/2)..... ÷ 12 x (Nº de meses) = S/.....
- Por los días:
S/. (1 remuneración y 1/2)..... ÷ 12 ÷ 30 x (Nº de días) = S/.....

Total indemnización (*): S/.....

2. Indemnización por despido arbitrario de trabajador con contrato sujeto a modalidad

2.1. Remuneración computable

- Básico S/.....
- Asignación familiar S/.....
- Alimentación S/.....
- Bonificaciones S/.....
- Comisiones (promedio último semestre) S/.....
- Horas extras (promedio último semestre) S/.....

- Otros conceptos percibidos regularmente (especificar): _____ S/.....

Total remuneración computable: S/.....

2.2. Tiempo computable para la indemnización

- Fecha de despido arbitrario: _____
- Fecha del plazo de término del contrato: _____
- Total tiempo computable: _____

2.3. Cálculo de la indemnización

- Remuneración y media: S/.....
- Por los meses completos:
S/. (1 remuneración y 1/2)..... +
12 x (Nº de meses) = S/.....
- Por los días:
S/. (1 remuneración y 1/2)..... ÷ 12
+ 30 x (Nº de días) = S/.....

Total indemnización (*): S/.....

Nota:

(*) El monto de la indemnización no puede ser mayor al monto de 12 remuneraciones mensuales.

V. OTROS CONCEPTOS

1. Remuneraciones impagas

- Concepto remunerativo impago:.....
- Fecha en que debió haber sido pagado:.....
- Monto del concepto impago: S/.....
- Intereses Legales Laborales: S/.....

Total remuneraciones impagas: S/.....

2. Gratificaciones impagas

- Gratificación correspondiente al mes de:..... del año.....
- Monto del concepto impago: S/.....
- Intereses Legales Laborales: S/.....

Total gratificaciones impagas: S/.....

3. Participaciones

3.1. Utilidad por distribuir

- Renta anual de la empresa antes de impuestos: S/.....
- Porcentaje a distribuir: %
- Monto a distribuir: S/.....

3.2. Cálculo de la participación

3.2.1. Según los días laborados

- Número total de días laborados durante el ejercicio..... por todos los trabajadores de la empresa con derecho a percibir utilidades:
- Número de días laborados durante el ejercicio..... por el trabajador:
- Participación del trabajador según los días laborados: S/

3.2.2. Según las remuneraciones percibidas

- Remuneración computable total pagada durante el ejercicio..... a todos los trabajadores de la empresa: S/.....
- Remuneración computable percibida durante el ejercicio..... por el trabajador: S/.....
- Participación del trabajador según las remuneraciones percibidas: S/.....

3.3. Monto de la participación a percibir por el trabajador

- Participación según los días laborados: S/.....
- Participación según las remuneraciones percibidas: S/.....
- Total de la participación del trabajador en las utilidades: S/.....

3.4. Monto del remanente generado por el trabajador

- Total de la participación del trabajador en las utilidades: S/.....
- Tope de 18 remuneraciones del trabajador: S/. (.....)
- Remanente destinado al FONDOEMPLEO: S/.....

3.5. Pago de la participación

- Monto de la participación: S/.....

- Intereses legales laborales: S/.....

Total de participación: S/.....

4. Total otros conceptos

- Remuneraciones impagas: S/.....

- Gratificaciones impagas: S/.....

- Participaciones impagas: S/.....

Total otros conceptos: S/.....

VI. TOTAL

- Total compensación por tiempo de servicios: S/.....

- Total vacaciones: S/.....

- Total gratificación: S/.....

- Total indemnizaciones: S/.....

- Total otros conceptos: S/.....

- Total intereses: S/.....

- Afectación tributaria: S/ (.....)

- Retención judicial: S/ (.....)

**TOTAL DE REMUNERACIONES Y
BENEFICIOS SOCIALES LIQUIDADOS:** S/.....

Las partes que suscriben el presente documento declaran su conformidad con el período de servicios reconocido, el cálculo de las remuneraciones y beneficios sociales, así como el monto pagado de los mismos.

Suscrito en la ciudad de..... el díadel mes de de.....

Firma del trabajador

Firma del empleador o de su representante legal

MODELOS DE ACCIÓN DE AMPARO LABORAL

1 DEMANDA DE ACCIÓN DE AMPARO

EXPEDIENTE N°:

SECRETARIO:

ESCRITO: 01

SUMILLA: Interpongo demanda de amparo

SEÑOR JUEZ ESPECIALIZADO EN LO CIVIL DE LIMA.

JESUS SANCHEZ ROSALES, identificado con DNI N° 08769557, con domicilio real en Calle Los Sauces n° 138, Distrito de San Isidro, señalando como domicilio procesal en la Casilla N° 12399 CNPJL, a usted con el debido respeto me presento y digo:

I. PETITORIO:

Que, vengo a interponer demanda de Amparo, la cual dirijo contra el Ministerio de Relaciones Exteriores, con el objeto de que se declare inaplicable la Resolución Ministerial N° 1109-04-RE, de fecha 31 de diciembre de 2004, que dispone mi pase a situación de retiro; y en consecuencia se disponga mi reincorporación con los derechos, beneficios y prerrogativas inherentes al servicio diplomático, y el pago de remuneraciones no abonadas, conforme a los siguientes fundamentos de hecho y derecho:

II. FUNDAMENTOS DE HECHO

Primero: El recurrente ingresó al servicio diplomático el 01 de enero de 1969, estando vigente a la fecha de mi ingreso la Ley del Servicio Diplomático N° 6604, es el caso señor Juez, que la Resolución Ministerial N° 1109-04-RE cuya inaplicabilidad solicito, dispone mi pase a situación de retiro, sustentándose en el hecho de haber cumplido doce años de permanencia en una misma categoría, situación prevista en el Nueva Ley del Servicio Diplomático de la República, Decreto Ley N° 894 que dispone el pase a la situación de retiro de los servidores diplomáticos que permanezcan doce años en la misma categoría.

Segundo: Es el caso señor Juez, que se pretende aplicar una nueva ley para disponer mi pase al retiro, es decir el D. Leg. N° 894, (no obstante que la ley aplicable a mi caso es la ley N° 6602) lo cual importa una aplicación retroactiva de la citada disposición, contraviniendo claramente el principio de irretroactividad de la ley, previsto en el artículo 103° de la Constitución Política del Estado.

Tercero: Al disponerse mi pase al retiro, sustentándose en una ley que no corresponde aplicar, lesiona flagrantemente mi DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO, consagrado en el artículo 22º de la Constitución política del Estado.

Cuarto: Señor Juez, como quiera que en mi caso se ha procedido de manera injusta y contraria a derecho, solicito a su despacho disponga mi reincorporación con los derechos, beneficios y prerrogativas inherentes al servicio diplomático, y el pago de remuneraciones no abonadas.

III. FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. **Derecho al Trabajo.-** La Constitución Política en su art. 2º inc. 15 consagra el derecho que tiene toda persona a trabajar libremente con sujeción a la ley; asimismo la Carta Magna en su artículo 22º preconiza que el trabajo es un deber y un derecho, otorgando la ley al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.
2. **Irretroactividad de la Ley.-** El art. 103º de nuestra Carta Magna prescribe que ninguna ley tiene fuerza ni efecto retroactivos, salvo en materia penal, cuando favorece al reo. Por lo que aplicar el Decreto Legislativo 894º para disponer mi pase al retiro, es retroactivo y por ende contrario al texto expreso de la Constitución, que sólo admite excepción, en materia penal cuando favorece al reo.
3. **Proceso Constitucional de amparo.- Ley N° 28237: Artículo 2º.** Los procesos constitucionales de hábeas corpus, amparo y hábeas data proceden cuando se amenace o viole los derechos constitucionales por acción u omisión de actos de cumplimiento obligatorio, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona. Cuando se invoque la amenaza de violación, ésta debe ser cierta y de inminente realización. El proceso de cumplimiento procede para que se acate una norma legal o se ejecute un acto administrativo.

IV. MEDIOS PROBATORIOS:

1. El mérito de la Resolución Ministerial N° 2367-78-RE, que dispone mi ingreso al servicio diplomático el primero de enero de 1979, publicada con fecha 01/01/1969 en el diario oficial «El Peruano».
2. El mérito de la Resolución Ministerial N° 1109-04-RE, de fecha 31 de siembre de 2004, que dispone mi pase a la situación de retiro en forma ilegal y violatoria de la Constitución, norma publicada el 02/01/ 2005 en el diario oficial «El Peruano».

V. ANEXOS:

- 1.A. Copia Legalizada de la Resolución Ministerial N° 2367-78-RE, que dispone mi ingreso al servicio diplomático el primero de enero de 1979.
- 1.B. Copia Legalizada de la Resolución Ministerial N° 1109-04-RE, de fecha 31 de diciembre de 2004.

POR TANTO:

Señor Juez, Sírvase admitir la presente demanda, tramitarla conforme a su naturaleza y en u oportunidad declararla fundada, ordenando mi reincorporación al servicio diplomático.

OTROSI DIGO: De conformidad con lo prescrito en el art. 80° del C.P.C otorgo al letrado que autoriza la presente, las facultades generales de representación que prevé el art. 74° del C.P.C., señalando mi domicilio en el indicado en la introducción de la presente demanda, declarando estar instruido de la representación que otorgo y de sus alcances.

Lima,.....de.....de.....

Firma del Letrado

Firma del demandante

2 INTERPONE ACCIÓN DE AMPARO

Secretario:
 Expediente:
 Cuaderno Principal
 Escrito: N° 1
 Sumilla: Interpone Proceso de Amparo

AL SEÑOR JUEZ ESPECIALIZADO EN LO CIVIL DEL CALLAO

ASTILLEROS GUTIERREZ S.A., debidamente representado por su Gerente General don MANUEL JOSÉ PEREDA UCHULLA, identificado con D.N.I N° 47605584, con Poderes Facultades inscritas en la Partida Electrónica N° 70002642 de Registro de Personas Jurídicas del Callao, domiciliados en Av. La Perla N° 2061 - Pueblo Libre; señalando para efectos de Notificaciones Domicilio Procesal en la Av. 2 de Mayo N° 530 Casulla 73 - Callao; a Usted respetuosamente me presento y digo como mejor proceda en Derecho:

I. PETITORIO:

Que, conforme al Art. 1 del Código Procesal Constitucional, interpongo **ACCION DE AMPARO** contra la Juez del SEGUNDO JUZGADO LABORAL DEL CALLAC Dra. Carmen Leiva Castañeda al haber expedido la RESOLUCIÓN N° 26 del 03 de Mayo del 2005 y la RESOLUCIÓN N° 42 del 18 de Julio del 2005 con manifiesto agravio a nuestro **Derecho Constitucional de la Tutela Procesal Efectiva**, a quien se le deberá notificar para el efecto en el Modulo Laboral sito en el Primer Piso de la Sede de la Corte Superior de Justicia del Callao solicitando que oportunamente se **DECLARE FUNDADA LA DEMANDA**; y, en consecuencia, se **DECLARE LA NULIDAD DE LA RESOLUCIÓN N° 26 Y LA NULIDAD DE LA RESOLUCIÓN N° 42** que se cuestionan y que se **ORDENE** reponer el Proceso Laboral hasta el estado que corresponda.

II. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO:

ANTECEDENTES:

PRIMERO.- Que, por ante el Segundo Juzgado Laboral del Callao mediante e Expediente N° 1335 - 2002 (Esp. Legal: Dr. Frank Rojas) don VICTOR ANIBAL VASQUEZ DIAZ en representación de los Trabajadores inicio un Proceso Judicial sobre **Pago de Beneficios Sociales** contra ASTILLEROS GUTIERREZ S.A.; en tal proceso judicial se expidió SENTENCIA (Resolución N° 22) del 14 de Enero del 2005 que ordeno a la demandada cumpla con pagar a favor de sus trabajadores el importe total de S/. 1'186,598.26.

SEGUNDO.- Que, mediante RESOLUCION N° 26 del 03 de Mayo del 2005 se RESOLVIÓ lo siguiente: 1) Se tiene por CONSENTIDA LA SENTENCIA recaída en el citado proceso judicial; y, 2) Se requiere a la demandada ASTILLEROS GUTIERREZ S.A. para que cumpla con abonar el íntegro de la obligación ordenada pagar en la Sentencia bajo apercibimiento de iniciar la ejecución forzada; téngase presente que el citado apercibimiento fue decretado ***sin plazo de cumplimiento alguno; por lo que se concluye que el apercibimiento será de ejecución continua en tanto no se establezca un plazo fijo de cumplimiento a través de la Resolución que corresponda.***

TERCERO.- Que, conforme se señala en el Art. 713 del Código Procesal Civil aquella SENTENCIA CONSENTIDA constituía un TÍTULO DE EJECUCIÓN; por ende, conforme a lo establecido en el Art. 715 del acotado: «El mandato de ejecución contiene la exigencia al ejecutado para que cumpla con su obligación dentro de un plazo de tres días, bajo apercibimiento de iniciarse la ejecución forzada». En tal sentido, conforme a la norma imperativa, se concluye que el Mandato de Ejecución se tiene que notificar previamente a la demandada, concediéndosele un plazo de 03 días para que de cumplimiento al pago de la obligación fijada en el Mandato (la Sentencia Consentida); y transcurrido el plazo sin cumplirse el mandato, ***recién ordenarse -y no antes- se de inicio a la ejecución forzada.***

CUARTO.- Que, no obstante ello, en el proceso laboral tramitado mediante el Expediente N° 1335 - 2002 ***no sólo nunca se nos notificó*** el MANDATO DE EJECUCIÓN para cumplir con el pago de la obligación económica fijada en la Sentencia Consentida (Título de Ejecución); ***sino que,*** y peor aún, éste Mandato ***no apercibía con un plazo determinado de cumplimiento*** (la Ley fija 03 días); por ende, el Segundo Juzgado Laboral del Callao no tenía porque hacer efectivo el apercibimiento decretado en la RESOLUCIÓN N° 26 si éste no contenía un plazo determinado de cumplimiento, ***y hasta la fecha no lo tiene;*** concluyéndose por ende que la RESOLUCIÓN N° 42 que hace efectivo el apercibimiento decretado (que se dictó sin plazo alguno) ***se dio en evidente trasgresión de nuestro Derecho al Debido Proceso.***

QUINTO.- Que, la consumación del agravio se da cuando, *ante solicitud de la parte demandante (el Apoderado de los trabajadores),* a través de la ***RESOLUCIÓN N° 42 del 18 de Julio del 2005*** se dio inicio a la ejecución forzada y se dispuso la variación de una Medida Cautelar a una de ***Embargo en Forma de Inscripción*** (hasta por la suma de S/. 900,000.00) y a otra de ***Embargo en Forma de Administración Judicial de Bienes Fructíferos*** (hasta por la suma de S/. 286,598.26); lo cual se efectuó, sin que el Segundo Juzgado Laboral del Callao previamente nos notificará el Mandato de Ejecución y fijara un plazo determinado de cumplimiento; con lo que se asumió (y sin habérsenos notificado) que dicho Mandato

contenido en la RESOLUCIÓN N° 26 del *03 de Mayo del 2005* no se cumplió y que finalmente aquella tenía la condición de Resolución Firme.

SEXTO.- Que, más aún, el Segundo Juzgado Laboral del Callao, sin un adecuado estudio de los actuados, expide la RESOLUCION N° 42 que se cuestiona en cuyo Segundo Considerando, incluso, se menciona que se nos ha requerido el pago del integro de la acreencia económica laboral bajo apercibimiento de iniciarse la ejecución forzada; la que por orden de la citada Resolución se inicia sin que previamente nos hayan puesto en conocimiento para que dentro de un plazo (que no fijaron) poder dar cumplimiento con el pago del integro de la acreencia laboral; concluyéndose por ende que con la RESOLUCIÓN N° 42 se ha transgredido una norma y un procedimiento establecidos de manera imperativa (Art. 715 del C.P.C.); y eso también es un atentado y concretamente una violación de nuestro Derecho a la Tutela Procesal Efectiva.

SETIMO.- Que, a través de la referida RESOLUCIÓN N° 42 se nombro una Administradora Judicial, a quien se le puso en ejercicio del cargo en el Local de nuestra propiedad ubicado en la Av. Argentina N° 2820 - Callao, lo mismo que ocurrió por Diligencia que se practicó con fecha 20 de Octubre del 2005 en nuestro citado Local, del cual no nos quedo otra opción que proceder a retirarnos pacíficamente.

Lógicamente que la parte demandante concedora de tales irregularidades y evidentes trasgresiones de *Derechos Constitucionales* que venimos detallando, por Escrito del **25 de Octubre del 2005** solicita al Segundo Juzgado Laboral del Callao que expida una RESOLUCIÓN que ordene la inscripción del nombramiento de la Administradora Judicial en la Partida Registral que corresponde a nuestro inmueble embargado; lo cual ha sido así aceptado por ese Juzgado; según se verifica de la CONSTANCIA DE EXPEDIENTE que expide el Sistema de Recaudación Judicial de ésta Corte Superior de Justicia, con el tenor «OFICIO OFICINA REGISTRAL».

OCTAVO.- Que, lo anterior, indudablemente tiene una finalidad al parecer premeditada; pues, se pretende la inscripción registral de la Administradora con el objeto de contratar con Terceros; es común y legalmente conocido que el **Art. 2014 del Código Civil** señala que: *«El tercero que de buena fe adquiere a título oneroso algún derecho de persona que en el registro aparece con facultades para otorgarlo, mantiene su adquisición una vez inscrito su derecho, aunque después se anule, rescinda o resuelva el del otorgante por virtud de causas que no consten en los registros públicos».*

Resulta entendible, señor Juez, nuestra profunda preocupación; porque al haberse violado nuestro Derecho Constitucional de **la Tutela Procesal Efectiva** que comprende el ACCESO A LA JUSTIFICIA y el DEBIDO PROCESO, nos encontramos ante un manifiesto agravio a tales Derechos que se han dado como consecuencia de que el Segundo Juzgado Laboral del Callao,

o mejor dicho la Juez, no ha respetado nuestro Derecho al Debido Proceso al no notificarnos cuando correspondía con el Mandato de Ejecución ya tantas veces aludido en ésta Demanda; además de no habernos fijado un plazo determinado de cumplimiento con lo ordenado y apercibido.

NOVENO.- Que, el agravio no deja de ser evidente; pues, después de que incluso se había dado inicio a la Ejecución Forzada y después de que se había Ejecutado la Medida de Embargo en Forma de Administración **recién** con fecha 15 de Noviembre del 2005 se nos notifica, entre otras, con la RESOLUCIÓN N° 26 del 03 de Mayo del 2005 que no es otra que la que contiene el citado Mandato de Ejecución a través del cual se resuelve literalmente lo siguiente: «*Se requiere a la demandada ASTILLEROS GUTIERREZ S.A. para que cumpla con abonar el integro de la obligación ordenada pagar en la Sentencia, bajo apercibimiento de iniciar la ejecución forzada*». Entonces, señor Juez, cómo es que el Segundo Juzgado Laboral del Callao ya había dado inicio a la Ejecución Forzada (a través de la RESOLUCIÓN N° 42) si recién se nos notifica el apercibimiento y mandato conferido y no había transcurrido ningún plazo que en tal mandato se haya fijado; y lo que es peor, cómo es que ya se hizo efectivo el apercibimiento decretado, si éste recién se nos notifica el 15 de Noviembre del 2005 y no contiene plazo de cumplimiento alguno; por lo que no se puede asumir nuestro incumplimiento.

PORQUE RECURRIMOS A LA ACCION DE AMPARO:

DECIMO.- Que, en principio para aclarar que **nunca hemos dejado consentir** la RESOLUCIÓN N° 26 ni la RESOLUCIÓN N° 42 que se cuestiona; sin embargo, para el Segundo Juzgado Laboral del Callao **ambas Resoluciones son FIRMES**, debido a que se hizo efectivo el apercibimiento contenido en la primera, sin notificárcenos previamente; y, se ejecutó finalmente el Embargo en Forma de Administración y el Embargo en Forma de Inscripción dispuestos como inicio de la Ejecución Forzada por tal Judicatura ante la suposición de habérsenos notificado el Mandato de Ejecución.

Resulta entendible que, siendo esto así, no nos queda otra vía más expeditiva y rápida que la Acción de Amparo para defender nuestros Derechos Constitucionales reseñados (Tutela Procesal Efectiva y Debido Proceso); más todavía si existe un alto grado de probabilidad que la Administradora Judicial nombrada (por el Segundo Juzgado Laboral del Callao) con facultades inscritas empiece a contratar con Terceros, quienes no se perjudicarían **si se anula** la RESOLUCIÓN N° 26 Y LA RESOLUCIÓN N° 42.

Finalmente para manifestar que el Inc. 5 del Art. 44 del Código Procesal Constitucional establece que Para el computo del plazo (de interposición de la Demanda) se observarán las siguientes reglas: 5) Si el agravio consiste en una omisión, el plazo no transcurrirá mientras ella subsista; es decir, la omisión de notificárcenos el Mandato Ejecutivo ha subsistido hasta el día 15 de Noviembre del 2005 en que recién se nos notifica aquel y sin plazo

de cumplimiento alguno; por lo que estamos dentro del Plazo para interponer la presente acción; vale decir, para el Segundo Juzgado Laboral del Callao esa RESOLUCIÓN N° 26 **ya es firme**; razón por la cual se expide y justifica la expedición de la RESOLUCIÓN N° 42, y ambas que se cuestionan recién se nos notifica el *15 de Noviembre del 2005*.

II. MEDIOS PROBATORIOS:

Que, cumplo con ofrecer el mérito probatorio de las Fotocopias de lo siguiente: 1) Del **ACTA DE LA DILIGENCIA** del *20 de Octubre del 2005* mediante la cual se puso en ejercicio del cargo a la Administradora Judicial nombrada para nuestro Local de la Av. Argentina 2820 - Callao; 2) De la **CONSTANCIA DE EXPEDIENTE** expedida por el Sistema de Recaudación Judicial de ésta Corte Superior de Justicia en la que aparece que con fecha *06/12/05* se ha emitido un OFICIO A LA OFICINA REGISTRAL para inscribir el nombramiento de Administradora Judicial; y, 3) De la **CEDULA DE NOTIFICACIÓN** que contiene, entre otras, la RESOLUCIÓN N° 26 y la RESOLUCIÓN N° 42 que recién nos ha sido notificada con fecha *15 de Noviembre del 2005*, y ante nuestra insistencia y solicitud. (ANEXO 1-A)

Asimismo, *bajo el amparo de lo dispuesto en el Art. 9 del Código Procesal Constitucional*, SOLICITO a Usted, señor Juez, que ordene la realización de las actuaciones probatorias que considere indispensables.

ANEXOS:

1. La Fotocopia del D.N.I del Gerente General de ASTILLEROS GUTIERREZ S.A. (ANEXO 1-B)
2. La Copia Literal de la Partida Electrónica N° 70002642 del Registro de Personas Jurídicas del Callao, donde constan los Poderes y Facultades del Gerente General de ASTILLEROS GUTIERREZ S.A. (ANEXO 1-C)

POR TANTO:

A Usted, señor Juez, suplico que teniendo por presentado éste Escrito de Acción de Amparo se sirva **admitirlo** y cumpliendo con lo dispuesto en el Código Procesal Constitucional se proceda conforme corresponda al caso.

Callao, 14 de Diciembre del 2005

MODELO DE ACCION DE CUMPLIMIENTO

1 MODELO DE ACCION DE CUMPLIMIENTO

EXPEDIENTE N°:

SECRETARIO:

ESCRITO: 01

SUMILLA: Interpongo demanda de proceso de cumplimiento

SEÑOR JUEZ ESPECIALIZADO EN LO CIVIL DE LIMA.

JOSE VELARDE ECHAIZ, identificado con DNI N° 01324673, con domicilio real en Jr. Nicaragua 1345, Of. 409, Distrito de Lince, señalando domicilio procesal en la Casilla N° 1245 CAL, a usted con el debido respeto me presento y digo:

I. PETITORIO:

Que, vengo a interponer demanda de proceso de Cumplimiento, la cual dirijo contra la Municipalidad Distrital de Lince a fin de que cumpla con el acuerdo municipal adoptado en la sesión extraordinaria de fecha 21 de diciembre de 2004, y que se me reconozca mi condición de trabajador permanente, conforme a los siguientes fundamentos de hecho y derecho:

II. FUNDAMENTOS DE HECHO:

1. Señor Juez. El recurrente viene trabajando en la municipalidad demandada desde el 13 de octubre de 1997, contando con 7 años de servicios de naturaleza permanente en labores de subordinación, dependencia y un horario establecido.
2. Señor Juez, mediante acuerdo municipal adoptado en la sesión extraordinaria de fecha 21 de diciembre de 2004, se acordó que los servidores empleados y obreros de la municipalidad que tienen la calidad de contratados, con más de un año de servicios, están comprendidos dentro de los alcances de la Ley N° 24041, reconociéndoseles por ende su calidad de trabajadores de naturaleza permanente.
3. Señor Juez, la Ley N° 24041, de fecha 12 de diciembre de 1984, establece que los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios al Estado no pueden ser obligados a cesar ni ser destituidos, sino por las causales previstas en el Decreto Legislativo N° 276; por lo que estando acreditado que vengo trabajando por mas de ocho años en labores de carácter permanente, me encuentro comprendido dentro de los alcances de la Ley N° 24041.

4. Mediante Carta Notarial de fecha 21 de agosto de 2003, dirigida a la Municipalidad de Lince, requerí el cumplimiento de dicho acuerdo municipal para que se me reconozca mi condición de trabajador permanente, la cual hasta la fecha no obtengo respuesta alguna, por lo que me veo en la imperiosa necesidad de demandar constitucionalmente el cumplimiento de dicho acuerdo.

III. FUNDAMENTOS DE DERECHO:

1. **Garantía Constitucional de Acción de Cumplimiento.**- La Constitución Política en su art. 200° inc. 6) establece la garantía constitucional de Acción de Cumplimiento, que procede contra cualquier autoridad o funcionario renuente acatar una norma legal o un acto administrativo, sin perjuicio de las responsabilidades de Ley, por lo que amparo mi pedido en dicho dispositivo constitucional.
2. **Derecho a la Estabilidad Laboral Permanente.**- La Ley N° 24041, establece que los servidores públicos contratados para labores naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios al Estado no pueden ser obligados a cesar ni ser destituidos, sino por las causales previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276; por lo que estando acreditado que vengo trabajando por más de ocho años en labores de carácter permanente, me encuentro comprendido dentro de los alcances de la Ley N° 24041.

IV. MEDIOS PROBATORIOS:

1. El mérito del acta que contiene el acuerdo municipal de fecha 21 de julio de 2003, donde se acuerda que los trabajadores contratados por más de un año de servicios, están comprendidos dentro de los alcances de la Ley N° 24041.
2. El mérito del contrato de trabajo de fecha 13 de enero de 1996, suscrito con la municipalidad demandada, con lo que acredito mi calidad de trabajador contratado de dicha entidad por más de siete años de servicios.
3. El mérito de la Carta Notarial de fecha 21 de agosto de 2003, dirigida a la Municipalidad Distrital de Lince, a efectos de que cumplan con reconoce mi condición de trabajador permanente.

V. ANEXOS:

- 1.A. Copia certificada del acta que contiene el acuerdo municipal de fecha 21 de julio de 2003.
- 1.B. Copia certificada del contrato de fecha 13 de enero de 1996, suscrito con la municipalidad demandada.
- 1.C. El original de la carta notarial de fecha 21 de agosto de 2003, dirigida a la Municipalidad Distrital de Lince.

POR TANTO:

Señor Juez, sírvase admitir la presente demanda, tramitarla conforme a su naturaleza y en su oportunidad declararla fundada, ordenando a la municipalidad demandada el cumplimiento.

OTROSI DIGO: De conformidad con lo prescrito en el art. 80° del C.P.C otorgo al letrado que autoriza la presente, las facultades generales de representación que prevé el art. 74° del C.P.C., señalando mi domicilio en el indicado en la introducción de la presente demanda, declarando estar instruido de la representación que otorgo y de sus alcances.

Lima,.....de.....de.....

Firma del Letrado

Firma del demandante

MODELOS DE CONVENIOS DE FORMACIÓN LABORAL

1 MODELO DE CONVENIO DE APRENDIZAJE CON PREDOMINIO EN LA EMPRESA

Conste por el presente documento que se firma por cuádruplicado, el Convenio de Aprendizaje con Predominio en la Empresa, celebrada de conformidad con el artículo 11º y siguientes de la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, y su Reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 007-2005-TR, que se celebra entre **LA EMPRESA** (empresa patrocinadora), **EL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL** y **EL (LA) APRENDIZ**, identificados en este documento, de acuerdo a los términos y condiciones siguientes:

CONDICIONES GENERALES:

A. LA EMPRESA

Razón Social:

RUC:

Domicilio:

Actividad Económica:

Representante:

Doc. de Identidad del representante :

B. EL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Razón Social:

RUC:

Domicilio:

Representante:

Doc. de Identidad del representante :

C. EL (LA) APRENDIZ

Nombre:

Tipo y Número de Identidad:

Padres o Apoderados:

Tipo y Número de Identidad:

Nacionalidad:

Fecha de Nacimiento:

Sexo:

Domicilio:

Centro de Formación Profesional que lo presenta:

Especialidad:

Ocupación Materia de la capacitación:

D. CONDICIONES DEL CONVENIO

Plazo de duración: (...) meses, desde el... /... /... hasta el... /... /.....

Días del aprendizaje:

Horario del aprendizaje^(*):

Subvención Económica:

Área donde se realiza el aprendizaje:

CLÁUSULAS DEL CONVENIO:

PRIMERO: EL (LA) APRENDIZ manifiesta su interés y necesidad de efectuar sus actividades de aprendizaje en **LA EMPRESA** para los fines de obtener la certificación respectiva. Por su parte, **LA EMPRESA** acepta colaborar, tanto con el mencionado **CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL** como con **EL (LA) APRENDIZ** en esta tarea formativa.

SEGUNDO: EL (LA) APRENDIZ desempeñará las actividades formativas de... en el área de..... en el domicilio de la empresa ubicado en..... de acuerdo a las condiciones generales señalados en el literal d).

TERCERO: Para efectos del presente convenio, **LA EMPRESA** se obliga a:

- 1) Brindar orientación y capacitación técnica y profesional a **EL (LA) APRENDIZ**, dentro de su área de formación académica, así como evaluar su aprendizaje.
- 2) Designar a un supervisor para impartir la orientación correspondiente a **EL (LA) APRENDIZ** y para verificar el desarrollo y cumplimiento del Plan Específico de Aprendizaje.
- 3) Emitir los informes que requiera el **CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL**, en relación con el aprendizaje de **EL (LA) APRENDIZ**.
- 4) No cobrar suma alguna **AL APRENDIZ** por la formación brindada o impartida.
- 5) Pagar puntualmente a **EL (LA) APRENDIZ** una subvención mensual convenida.
- 6) Otorgar a **EL (LA) APRENDIZ** una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua del aprendizaje.
- 7) Otorgar un descanso de quince (15) días debidamente subvencionados cuando la duración del aprendizaje sea superior a doce (12) meses.
- 8) Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes de **EL (LA) APRENDIZ**, a través de ESSALUD o de un seguro privado con una cobertura equivalente a catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta (30) por accidente.
- 9) Expedir la certificación de aprendizaje correspondiente.

(*) De ser horario nocturno deberá solicitar la autorización correspondiente (art. 30 del D.S. 007-2005-TR).

CUARTO: Para efectos del presente convenio, **EL (LA) APRENDIZ** se obliga a:

- 1) Suscribir un convenio de aprendizaje con LA EMPRESA acatando las disposiciones formativas que se le asignen.
- 2) Desarrollar sus actividades de aprendizaje con disciplina y responsabilidad.
- 3) Cumplir con el desarrollo del Plan Específico de Aprendizaje que aplique LA EMPRESA.
- 4) Sujetarse a las disposiciones administrativas internas que le señale LA EMPRESA.

QUINTO: Para efectos del presente convenio, **EL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL** se obliga a:

- 1) Planificar y desarrollar los programas formativos que respondan a las necesidades del mercado laboral con participación del sector productivo.
- 2) Dirigir y conducir las actividades de formación de EL (LA) APRENDIZ en coordinación con la empresa.
- 3) Supervisar, evaluar y certificar las actividades formativas.
- 4) Coordinar con la empresa el mecanismo de monitoreo y supervisión de las actividades que desarrolla el **APRENDIZ**.

SEXTO: LA EMPRESA ha contratado el seguro de..... para cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes de **EL (LA) APRENDIZ**.

SEPTIMO: LA EMPRESA concederá a **EL (LA) APRENDIZ** una subvención económica mensual de..... (No menor a 1 Remuneración Mínima Vital).

De conformidad con el artículo 47° de la Ley N° 28518, esta subvención económica mensual no tiene carácter remunerativo y no está afecta al pago del Impuesto a la Renta, otros impuestos, contribuciones ni aportaciones de ningún tipo a cargo de **LA EMPRESA**.

La subvención económica mensual no está sujeta a ningún tipo de retención a cargo de **EL (LA) APRENDIZ**, salvo afiliación facultativa por parte de éste a un sistema pensionario.

OCTAVO: Las partes acuerdan la aplicación de las causas de modificación, suspensión y terminación del convenio, que se detallan a continuación:

Son causas de modificación del convenio:

- a) Por acuerdo entre **EL (LA) APRENDIZ, LA EMPRESA, EL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL PADRE O TUTOR** (interviene el padre o tutor sólo en caso de ser el practicante menor de edad) Son causas de suspensión del convenio:
 - a) La enfermedad y el accidente comprobados, sin perjuicio de lo establecido en el numeral 8) de la cláusula tercera del presente convenio.
 - b) Por descanso físico subvencionado en caso que el convenio se prorrogue a un plazo mayor de doce meses.

- c) El permiso concedido por la empresa.
 - d) La sanción disciplinaria
 - e) El caso fortuito o fuerza mayor
- Son causas de terminación del convenio:
- a) El cumplimiento del plazo estipulado en la letra D, Condiciones del Convenio, de las Condiciones Generales.
 - b) El mutuo disenso entre **EL (LA) APRENDIZ y LA EMPRESA.**
 - c) El fallecimiento de **EL (LA) APRENDIZ.**
 - d) La invalidez absoluta permanente
 - e) No guardar reserva de toda la información y/o documentación que **EL (LA) APRENDIZ** conozca durante el desarrollo de la práctica.
 - f) El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones por parte de **EL (LA) APRENDIZ** y específicamente las contempladas en la cláusula cuarta del presente convenio.
 - g) El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones por parte del **CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL**, específicamente las contempladas en la cláusula quinta del presente convenio.
 - h) Por renuncia o retiro voluntario por parte de **EL (LA) APRENDIZ**, mediante aviso a **LA EMPRESA** con antelación de diez (10) días hábiles.

NOVENO: EL (LA) APRENDIZ declara conocer la naturaleza del presente convenio, el cual no tiene carácter laboral, de tal modo que sólo genera para las partes, los derechos y obligaciones específicamente previstos en el mismo y en el texto de la Ley N° 28518 y el Decreto Supremo N° 007-2005-TR.

DÉCIMO: Para todos los efectos relacionados con el presente convenio, las partes señalan como su domicilio el que aparece consignado en la parte introductoria de éste, los cuales se tendrán por válidos en tanto la variación no haya sido comunicada por escrito a la otra parte.

Las partes, después de leído el presente convenio, se ratifican en su contenido y lo suscriben en señal de conformidad en cuatro ejemplares; el primero para **LA EMPRESA**, el segundo para **EL (LA) APRENDIZ**, el tercero para **EL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL**, y el cuarto será puesto en conocimiento y registrado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince (15) días naturales de la suscripción; de lo que damos fe.

Suscrito en la ciudad de....., a los.....días del mes de..... de 200.....

.....
 EL (LA) APRENDIZ

.....
 LA EMPRESA

.....
 EL CENTRO DE FORMACIÓN
 PROFESIONAL

.....
 PADRE O APODERADO

2 MODELO DE CONVENIO DE PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

Conste por el presente documento que se firma por cuadruplicado, el Convenio de Práctica Preprofesional, celebrado de conformidad con el artículo 12º y siguientes de la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, y su Reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 007-2005-TR, que se celebra entre **LA EMPRESA, EL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL y EL (LA) PRACTICANTE**, identificados en este documento, de acuerdo a los términos y condiciones siguientes:

CONDICIONES GENERALES:

A. LA EMPRESA

Razón Social:
 RUC:
 Domicilio:
 Actividad Económica:
 Representante:
 Doc. de Identidad del representante :

B. EL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Razón Social:
 RUC:
 Domicilio:
 Representante:
 Doc. de Identidad del representante :

C. EL (LA) PRACTICANTE

Nombre:
 Doc. de Identidad :
 Padres o Apoderados:
 Tipo y Número de Identidad:
 Nacionalidad:
 Fecha de Nacimiento:
 Sexo:
 Domicilio:
 Situación del Practicante:
 Centro de Formación Profesional que lo presenta:
 Especialidad:
 Ocupación materia de la capacitación:

D. CONDICIONES DEL CONVENIO

Plazo de duración: (....) meses, desde el.... /.../.... hasta el.../.../...
 Días de las prácticas:
 Horario de las prácticas:
 Subvención Económica:
 Área donde se realiza las Prácticas:

CLÁUSULAS DEL CONVENIO:

PRIMERO: EL (LA) PRACTICANTE manifiesta su interés y necesidad de efectuar su Práctica Preprofesional, durante su condición de estudiante, para aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes, mediante el desempeño en una situación real de trabajo. Por su parte, **LA EMPRESA** acepta colaborar, tanto con el indicado **CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL** como con **EL (LA) PRACTICANTE** en su tarea formativa.

SEGUNDO: EL (LA) PRACTICANTE desempeñará las actividades formativas de..... en el área de en el domicilio de la empresa ubicado en.....de acuerdo las condiciones generales señalados en el literal d).

TERCERO: Para efectos del presente convenio **LA EMPRESA**, se obliga a:

- 1) Brindar orientación y capacitación técnica y profesional a **EL (LA) PRACTICANTE**, dentro de su área de formación académica, así como evaluar sus prácticas.
- 2) Designar a un supervisor para impartir la orientación correspondiente a **EL (LA) PRACTICANTE** y para verificar el desarrollo y cumplimiento del Plan de Específico de Aprendizaje.
- 3) Emitir los informes que requiera el **CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL**, en relación con las actividades de **EL (LA) PRACTICANTE**.
- 4) No cobrar suma alguna por la Formación otorgada.
- 5) Pagar puntualmente **EL (LA) PRACTICANTE** una subvención mensual convenida.
- 6) Otorgar **EL (LA) PRACTICANTE** una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de las prácticas.
- 7) Otorgar un descanso de quince (15) días debidamente subvencionados cuando la duración de las prácticas sea superior a doce (12) meses, teniendo en cuenta la acumulación de los periodos intermitentes que hubiera realizado **EL (LA) PRACTICANTE**.
- 8) Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes de **EL (LA) PRACTICANTE**, a través de EsSalud o de un seguro privado con una cobertura equivalente a catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta (30) por accidente.
- 9) Expedir la certificación de Prácticas Preprofesionales correspondiente.

CUARTO: Para efectos del presente convenio **EL (LA) PRACTICANTE**, se obliga a:

- 1) Suscribir un convenio de Práctica con **LA EMPRESA** acatando las disposiciones formativas que se le asignen.
- 2) Desarrollar sus Prácticas Preprofesionales con disciplina y responsabilidad.

3) Cumplir con el desarrollo del Plan Específico de Aprendizaje que aplique LA EMPRESA.

3 De ser horario nocturno deberá solicitar la autorización correspondiente (art. 30 del D.S. 007-2005-TR).

4) Sujetarse a las disposiciones administrativas internas que le señale LA EMPRESA.

QUINTO: Son obligaciones del **CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL:**

1) Planificar y desarrollar los programas formativos que respondan a las necesidades del mercado laboral con participación del sector productivo.

2) Dirigir y conducir las actividades de formación de EL (LA) PRACTICANTE en coordinación con LA empresa.

3) Supervisar, evaluar y certificar las actividades formativas.

4) Coordinar con la empresa el mecanismo de monitoreo y supervisión de las actividades que desarrolla el practicante.

SEXTO: LA EMPRESA ha contratado el seguro de..... para cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes de **EL (LA) PRACTICANTE**.

SEPTIMO: LA EMPRESA concederá a **EL (LA) PRACTICANTE** una subvención económica mensual de..... (No menor a 1 Remuneración Mínima Vital).

De conformidad con el artículo 47° de la Ley N° 28518, esta subvención económica mensual no tiene carácter remunerativo y no está afecta al pago del Impuesto a la Renta, otros impuestos, contribuciones ni aportaciones de ningún tipo a cargo de **LA EMPRESA**.

La subvención económica mensual no está sujeta a ningún tipo de retención a cargo de **EL (LA) PRACTICANTE**, salvo afiliación facultativa por parte de éste a un sistema pensionario.

OCTAVO: Las partes acuerdan la aplicación de las causas de modificación, suspensión y terminación del convenio, que se detallan a continuación:

Son causas de modificación del convenio:

a) El cambio de horario de clases de **EL (LA) PRACTICANTE** que dificulte el cumplimiento de las..... horas semanales de capacitación.

b) Por acuerdo entre **EL (LA) PRACTICANTE, LA EMPRESA, EL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL, EL PADRE O TUTOR** (interviene el padre o tutor sólo en caso de ser el practicante menor de edad).

Son causas de suspensión del convenio:

a) La enfermedad y el accidente comprobados, sin perjuicio de lo establecido en el numeral 8) de la cláusula tercera del presente convenio.

b) Por descanso físico subvencionado en caso que el convenio se prorrogue a un plazo mayor de doce meses.

c) El permiso concedido por la empresa.

- d) La sanción disciplinaria.
- e) El caso fortuito o fuerza mayor.
Son causas de terminación del convenio:
- a) El cumplimiento del plazo estipulado en la letra D, Condiciones del Convenio, de las Condiciones Generales.
- b) El mutuo disenso entre **EL (LA) PRACTICANTE** y **LA EMPRESA**.
- c) El fallecimiento de **EL (LA) PRACTICANTE**.
- d) La invalidez absoluta permanente.
- e) No guardar reserva de toda la información y/o documentación que **EL (LA) PRACTICANTE** conozca durante el desarrollo de la práctica.
- f) El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones por parte de **EL (LA) PRACTICANTE** y específicamente las contempladas en la cláusula cuarta del presente convenio.
- g) El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones por parte del **CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL**, específicamente las contempladas en la cláusula quinta del presente convenio.
- h) Por renuncia o retiro voluntario por parte de **EL (LA) PRACTICANTE**, mediante aviso a **LA EMPRESA** con antelación de diez (10) días hábiles.

NOVENO: **EL (LA) PRACTICANTE** declara conocer la naturaleza del presente convenio, el cual no tiene carácter laboral, de tal modo que sólo genera para las partes, los derechos y obligaciones específicamente previsto en el mismo y en el texto de la Ley N° 28518 y el Decreto Supremo N° 007-2005-TR.

DÉCIMO: Para todos los efectos relacionados con el presente convenio, las partes señalan como su domicilio el que aparece consignado en la parte introductoria de éste, los cuales se tendrán por válidos en tanto la variación no haya sido comunicada por escrito a la otra parte.

Las partes, después de leído el presente convenio, se ratifican en su contenido y lo suscriben en señal de conformidad en cuatro ejemplares; el primero para **LA EMPRESA**, el segundo para **EL (LA) PRACTICANTE**, el tercero para **EL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL**, y el cuarto será puesto en conocimiento y registrado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince (15) días naturales de la suscripción; de lo que damos fe.

Suscrito en la ciudad de....., a los.....días del mes de... de 200.....

.....
EL (LA) PRACTICANTE

.....
LA EMPRESA

.....
EL CENTRO DE FORMACIÓN

.....
PADRE O APODERADO

3 MODELO DE CONVENIO DE PRÁCTICAS PROFESIONALES

Conste por el presente documento que se firma por triplicado, el Convenio de prácticas

Profesionales, celebrado de conformidad con el artículo 13° y siguientes de la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, y su Reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 007-2005-TR, que celebran entre **LA EMPRESA** y **EL (LA) EGRESADO (A)**, identificados en este documento, de acuerdo a los términos y condiciones siguientes:

CONDICIONES GENERALES:

A. LA EMPRESA

Razón Social:

RUC:

Domicilio:

Actividad Económica:

Representante:

Doc. de Identidad del representante:

B. EL (LA) EGRESADO (A)

Nombre:

Doc. de Identidad:

Nacionalidad:

Fecha de Nacimiento:

Sexo:

Estado Civil:

Domicilio:

Ocupación materia de la capacitación:

Condición:

Profesión Universitaria o Profesión Técnica:

C. CONDICIONES DEL CONVENIO

Plazo de duración: (.....) meses, desde el...../.../..... hasta el.... /.../.....

Días de las prácticas:

Horario de las prácticas:

(La empresa otorgará al beneficiario el tiempo de refrigerio en las mismas condiciones en que es concedido a sus trabajadores)

Subvención Económica:

Área donde se realiza las Prácticas Profesionales:.....

CLÁUSULAS DEL CONVENIO:

PRIMERO: (EI CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL que presenta a el (la) egresado (a) mediante comunicación de fecha..... presenta a **EL (LA) EGRESADO (A)** para que se le permita realizar sus Prácticas Profesionales en **LA EMPRESA**.

SEGUNDO: EL (LA) EGRESADO (A) manifiesta su interés en desarrollar sus Prácticas Profesionales para consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de su formación profesional, así como ejecutar su desempeño en una situación real de trabajo y con los fines de obtener el grado (o título) correspondiente. Por su parte, **LA EMPRESA** acepta colaborar, tanto con el indicado Centro de Formación Profesional como con **EL (LA) EGRESADO (A)** en su tarea formativa, permitiéndole que realice su Práctica Profesional.

TERCERO: EL (LA) EGRESADO (A) desempeñará las actividades formativas de..... en el área de..... en el domicilio de la empresa ubicado ende acuerdo a las condiciones generales señalados en el literal c).

CUARTO: Para efectos del presente convenio **LA EMPRESA**, se obliga a:

- 1) Brindar orientación y capacitación técnica y profesional a **EL (LA) EGRESADO (A)**, dentro de su área de formación académica, así como evaluar sus prácticas.
- 2) Emitir los informes que requiera el Centro de Formación Profesional en relación con las prácticas de **EL (LA) EGRESADO (A)**.
- 3) No cobrar suma alguna por la Formación otorgada.
- 4) Pagar puntualmente a **EL (LA) EGRESADO (A)** una subvención económica convenida.
- 5) Otorgar **EL (LA) EGRESADO (A)** una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de las prácticas.
- 6) Otorgar un descanso de quince (15) días debidamente subvencionados cuando la duración de las prácticas sea superior a doce (12) meses teniendo en cuenta la acumulación de los periodos intermitentes que hubiera realizado el practicante.
- 7) Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes de **EL (LA) EGRESADO (A)**, a través de ESSALUD o de un seguro privado con una cobertura equivalente a catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta (30) por accidente.
- 8) Expedir la certificación de Prácticas Profesionales correspondiente; **QUINTO:** Para efectos del presente convenio **EL (LA) EGRESADO (A)**, se obliga a:
 - 1) Suscribir el convenio de Prácticas con **LA EMPRESA** acatando las disposiciones formativas que se asigne.

- 2) Desarrollar sus Prácticas Profesionales con disciplina y responsabilidad.
- 3) Cumplir con el desarrollo del Plan de Prácticas que aplique **LA EMPRESA**;
- 4) Sujetarse a las disposiciones administrativas internas que le señale **LA EMPRESA**.

SEXTO: LA EMPRESA ha contratado el seguro de..... para cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes de **EL (LA) EGRESADO (A)**.

SETIMO: LA EMPRESA concederá a **EL (LA) EGRESADO (A)** una subvención económica mensual de..... (No menor a una Remuneración Mínima Vital).

De conformidad con el artículo 47° de la Ley N° 28518, esta subvención económica mensual no tiene carácter remunerativo y no está afecta al pago del Impuesto a la Renta, otros impuestos, contribuciones ni aportaciones de ningún tipo a cargo de **LA EMPRESA**.

La subvención económica mensual no está sujeta a ningún tipo de retención a cargo de **EL (LA) EGRESADO (A)**, salvo afiliación facultativa por parte de éste a un sistema pensionario.

OCTAVO: Las partes acuerdan la aplicación de las causas de modificación, suspensión y terminación del convenio, que se detallan a continuación:

Son causas de modificación del convenio:

- a) Por acuerdo entre **EL (LA) PRACTICANTE y LA EMPRESA**.

Son causas de suspensión del convenio:

- a) La enfermedad y el accidente comprobados, sin perjuicio de lo establecido en el numeral 7) de la cláusula cuarta del presente convenio.
- b) Por descanso físico subvencionado en caso que el convenio se prorrogue a un plazo mayor de doce meses.
- c) El permiso concedido por la empresa.
- d) La sanción disciplinaria
- e) El caso fortuito o fuerza mayor

Son causas de terminación del convenio:

- a) El cumplimiento del plazo estipulado en el literal C, Condiciones del Convenio, de las Condiciones Generales.
- b) El mutuo disenso entre **EL (LA) PRACTICANTE y LA EMPRESA**.
- c) El fallecimiento de **EL (LA) PRACTICANTE**.
- d) La invalidez absoluta permanente.
- e) No guardar reserva de toda la información y/o documentación que **EL (LA) PRACTICANTE** conozca durante el desarrollo de la práctica.

- f) El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones por parte de **EL (LA) PRACTICANTE** y específicamente las contempladas en la cláusula quinta del presente convenio.
- g) Por renuncia o retiro voluntario por parte de **EL (LA) PRACTICANTE**, mediante aviso a **LA EMPRESA** con antelación de 10 días hábiles.

NOVENO: EL (LA) EGRESADO (A) declara conocer la naturaleza del presente convenio, el cual no tiene carácter laboral, de tal modo que sólo genera para las partes, los derechos y obligaciones específicamente previsto en el mismo y en el texto de la Ley N° 28518 y el Decreto Supremo N° 007-2005-TR.

DÉCIMO: Para todos los efectos relacionados con el presente convenio, las partes señalan como su domicilio el que aparece consignado en la parte introductoria de éste, los cuales se tendrán por válidos en tanto la variación no haya sido comunicada por escrito a la otra parte.

Las partes, después de leído el presente convenio, se ratifican en su contenido y lo suscriben en señal de conformidad en tres ejemplares; el primero para **LA EMPRESA**, el segundo para **EL (LA) EGRESADO (A)**, el tercero será puesto en conocimiento y registrado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince (15) días naturales de la suscripción³, de lo que damos fe.

La suscripción del convenio debe realizarse con anterioridad a la fecha de inicio de la ejecución del Convenio de Prácticas Profesionales.

Suscrito en la ciudad de....., a los.....días del mes de..... de 200.....

.....
EL (LA) EGRESADO (A)

.....
LA EMPRESA

4 MODELO DE CONVENIO DE CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL

Conste por el presente documento que se firma por triplicado, el Convenio de Capacitación Laboral Juvenil, celebrado de conformidad con el artículo 14° y siguientes de la Ley N° 25818, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, y su Reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 007-2005-TR, que se celebra entre **LA EMPRESA** y **EL (LA) BENEFICIARIO (A)**, identificados en este documento, de acuerdo a los términos y condiciones siguientes:

CONDICIONES GENERALES:

A. LA EMPRESA

Razón Social:
 RUC:
 Domicilio:
 Actividad Económica:
 Representante:
 Doc. de Identidad del representante :

B. EL (LA) BENEFICIARIO (A)

Nombre:
 Doc. de Identidad :
 Nacionalidad:
 Fecha de Nacimiento:
 Sexo:
 Estado Civil:
 Domicilio:
 Nivel Educativo:
 Centro de Formación:
 Ocupación materia de la capacitación:

C. CONDICIONES DEL CONVENIO

Plazo de duración : (.....) meses, desde el .../.../... hasta el .../.../...
 Días de la capacitación:
 Horario de la capacitación:
 (La empresa otorgará al beneficiario el tiempo de refrigerio en las mismas condiciones en que es concedido a sus trabajadores)
 Subvención Económica:
 Área donde se realiza la Capacitación:
 Entidad que brindará la formación específica:

CLÁUSULAS DEL CONVENIO:

PRIMERO: EL (LA) BENEFICIARIO (A) es aquel que cumple con los requisitos de edad, y que requiere recibir los conocimientos teóricos y prácticos mediante el desempeño en una situación real de trabajo.

SEGUNDO: EL (LA) BENEFICIARIO (A) desempeñará las actividades formativas de en el área de en el domicilio de la empresa ubicado en de acuerdo a las condiciones generales señalados en el literal c).

TERCERO: Para efectos del presente convenio **LA EMPRESA**, se obliga a:

- 1) Brindar las facilidades **EL (LA) BENEFICIARIO (A)** para que realice su aprendizaje práctico, durante el tiempo que dure el convenio, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Programa Específico de Capacitación Laboral Juvenil.
- 2) Definir anualmente el Programa de Capacitación Laboral Juvenil.
- 3) Planificar y diseñar los programas, así como dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas.
- 4) Pagar puntualmente la subvención convenida.
- 5) No cobrar a **EL (LA) BENEFICIARIO (A)** suma alguna por su formación.
- 6) Cubrir los riesgos de enfermedad y/o accidentes a través de ESSALUD o de un seguro privado con una cobertura equivalente a catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta (30) por accidente.
- 7) Entregar a **EL (LA) BENEFICIARIO (A)** el respectivo Certificado sobre su actuación y desempeño.

CUARTO: Para efectos del presente convenio **EL (LA) BENEFICIARIO (A)**, se obliga a:

- 1) Suscribir un convenio de capacitación laboral juvenil con **LA EMPRESA**, acatando las disposiciones formativas que se le asigne.
- 2) Desarrollar la capacitación con disciplina y responsabilidad.
- 3) Cumplir las tareas productivas de la empresa conforme a la reglamentación y normatividad de ésta y del Programa Específico de Capacitación laboral.
- 4) Cumplir con diligencia las obligaciones convenidas.

QUINTO: LA EMPRESA ha contratado el seguro de..... para cubrir los riesgos de enfermedad y accidente de **EL (LA) BENEFICIARIO (A)**.

SEXTO: LA EMPRESA concederá a **EL (LA) BENEFICIARIO (A)** una subvención económica mensual de..... (No menor a 1 Remuneración Mínima Vital).

De conformidad con el artículo 47° de la Ley, esta subvención económica mensual no tiene carácter remunerativo y no está afecta al pago del Impuesto a la Renta, otros impuestos, contribuciones ni aportaciones de ningún tipo a cargo de **LA EMPRESA**.

La subvención económica mensual no está sujeta a ningún tipo de retención a cargo de **EL (LA) BENEFICIARIO (A)**, salvo afiliación facultativa por parte de éste a un sistema pensionario.

SÉPTIMO: Las partes acuerdan la aplicación de las causas de modificación, suspensión y terminación del convenio, que se detallan a continuación:

Son causas de modificación del convenio:

- a) Por acuerdo entre la **EL (LA) BENEFICIARIO (A)**, **LA EMPRESA** y **EL PADRE O TUTOR** (interviene el padre o tutor sólo en caso de ser el practicante menor de edad)

Son causas de suspensión del convenio:

- a) La enfermedad y el accidente comprobados, sin perjuicio de lo establecido en el numeral 6) de la cláusula tercera del presente convenio
- b) El permiso concedido por la empresa.
- c) La sanción disciplinaria
- d) El caso fortuito o fuerza mayor
- e) Por descanso físico subvencionado en caso que el convenio se prorrogue a un plazo mayor de doce meses (Sólo se consignará esta causal si la ocupación a desarrollar es una ocupación operativa)

Son causas de terminación del convenio:

- a) El cumplimiento del plazo estipulado en la letra C, Condiciones del Convenio, de las Condiciones Generales.
- b) El mutuo disenso entre **EL (LA) BENEFICIARIO (A)** y **LA EMPRESA**.
- c) El fallecimiento de **EL (LA) BENEFICIARIO (A)**.
- d) La invalidez absoluta permanente
- e) No guardar reserva de toda la información y/o documentación que **EL (LA) BENEFICIARIO (A)** conozca durante el desarrollo de la práctica.
- f) El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones por parte de **EL (LA) BENEFICIARIO (A)** y específicamente las contempladas en la cláusula cuarta del presente convenio.
- g) Por renuncia o retiro voluntario por parte de **EL (LA) BENEFICIARIO (A)**, mediante aviso a **LA EMPRESA** con antelación de diez (10) días hábiles.

OCTAVO: **EL (LA) BENEFICIARIO (A)** declara conocer la naturaleza del presente convenio, el cual no tiene carácter laboral, de tal modo que sólo genera para las partes, los derechos y obligaciones específicamente previstos en el mismo y en el texto de la Ley N° 28518 y el Decreto Supremo N° 007-2005-TR.

NOVENO: Para todos los efectos relacionados con el presente convenio, las partes señalan como su domicilio el que aparece consignado en la parte introductoria de éste, los cuales se tendrán por validos en tanto la variación no haya sido comunicada por escrito a la otra parte.

Las partes, después de leído el presente convenio, se ratifican en su contenido y lo suscriben en señal de conformidad en tres ejemplares; el primero para **LA EMPRESA**, el segundo para **EL (LA) BENEFICIARIO (A)** y el tercero será puesto en conocimiento y registrado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de los quince (15) días naturales de la suscripción; de lo que damos fe.

Suscrito en la ciudad de....., a los.....días del mes..... de 200.....

.....
EL (LA) BENEFICIARIO (A)

.....
LA EMPRESA

.....
PADRE O APODERADO

MODELO DE CONVENIO DE EXTINCIÓN DE RELACIÓN LABORAL POR MUTUO DISENSO

1 MODELO DE CONVENIO DE EXTINCIÓN DE RELACIÓN LABORAL POR MUTUO DISENSO

Conste por el presente documento el Convenio de extinción de relación laboral por mutuo disenso que celebran, de una parte....., con RUC N° domiciliada en, debidamente representada por su Gerente General Sr., identificado con DNI N° según poder inscrito en la Partida Electrónica N° del Registro de Personas Jurídicas de Lima, a quien en adelante se denominará EL TRABAJADOR, bajo los términos y condiciones siguientes:

ANTECEDENTES

PRIMERA: El empleador es una persona jurídica de derecho privado constituido bajo el régimen de sociedad....., cuya actividad principal es.....

INFORMACIÓN SOBRE EL TRABAJADOR

SEGUNDA: EL TRABAJADOR ingresó a laborar para EL EMPLEADOR con fecha....., desempeñando actualmente el cargo de en el Área de

MOTIVACION DE LA EXTINCIÓN

TERCERA.- Mediante carta de fecha....., EL TRABAJADOR solicitó a EL EMPLEADOR la extinción de su vínculo laboral, en respuesta a las observaciones de productividad que EL EMPLEADOR ha formulado, de conformidad con el Programa de producción para el presente año. Reunidas ambas partes para tal efecto, las mismas acordaron que la mejor forma de dar por concluido el vínculo laboral era vía acuerdo de partes, es decir, bajo la figura del mutuo disenso.

OBJETO DEL CONVENIO

CUARTA.- Por el presente Convenio las partes convienen en extinguir de mutuo acuerdo la relación laboral existente entre las mismas, a partir del día.....

LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES

QUINTA.- EL EMPLEADOR se compromete a efectuar la correspondiente liquidación de Beneficios Sociales en el término de 48 horas de producido el cese del TRABAJADOR, debiendo proceder al pago íntegro de tales beneficios el día..... previa deducción de las retenciones que corresponden por Ley.

OBLIGACIONES ADICIONALES

SEXTA.- Asimismo, EL EMPLEADOR se compromete a expedir el correspondiente Certificado de Trabajo a favor de EL TRABAJADOR.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en la ciudad de.....a los.....días del mes de.....de.....

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO

1 CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO (*)

Conste mediante el presente documento, suscrito por duplicado con igual valor y tenor, un Contrato de Trabajo que al amparo del TUO del D. Leg. N° 728 (D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral), celebran de una parte.... (Nombre o razón social del empleador)....., con RUC N°..... debidamente representado por don (ña).... (Nombre del representante legal).... a quien en adelante se le llamará EL EMPLEADOR y de la otra don (ña)..... (Nombre del trabajador)..... identificado con DNI N°..... domiciliado en....., a quien en adelante se le llamará EL TRABAJADOR, en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: EL EMPLEADOR es una cuyo objeto social es la cual requiere de los servicios del TRABAJADOR en forma permanente, para realizar las siguientes actividades; debiendo someterse éste al cumplimiento estricto de la labor para la cual ha sido contratado y a las directivas que emanen de sus jefes o instructores.

SEGUNDO: El período de prueba es de tres meses (puede ampliarse a seis meses o a un año si existe justificación para ello), a cuyo término EL TRABAJADOR alcanza el derecho a la protección contra el despido arbitrario en virtud del artículo 10° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

TERCERO: En contraprestación a los servicios del TRABAJADOR, EL EMPLEADOR se obliga a pagar una remuneración (mensual o semanal) de....., monto que se incrementará de acuerdo a su política remunerativa. Igualmente se obliga a facilitar al TRABAJADOR los materiales y condiciones necesarios para el adecuado desarrollo de sus actividades, y a otorgarle los beneficios que por ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores de su misma categoría.

CUARTO: EL TRABAJADOR deberá prestar sus servicios en el siguiente horario: de a (Días), de..... a..... horas, teniendo un refrigerio de (1)..... minutos, que será tomado de..... a..... horas.

QUINTO: En todo lo no previsto por el presente contrato, se estará a lo establecido en las disposiciones laborales que regulan los contratos de trabajo por tiempo indeterminado contenidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Firmado en....., a los..... días del mes de..... de 200.....

Empleador

Trabajador

(*) En el caso de un contrato a tiempo indeterminado celebrado entre un trabajador y una entidad de intermediación laboral, éste deberá ser presentado ante el MTPE para su aprobación, dentro de los 15 días luego de celebrado.

(1) Mínimo 45 minutos de refrigerio.

2 CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD

Conste por el presente documento, que se suscribe por triplicado con igual tenor y valor, el contrato de trabajo sujeto a modalidad que al amparo del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y normas complementarias, que celebran de una parte⁽¹⁾, con R.U.C. N° y domicilio real en debidamente representada por el señor⁽²⁾, con D.N.I. N°....., a quien en adelante se le denominará **EL EMPLEADOR**, y de la otra parte, don(ña) con D.N.I. N° domiciliado en, a quien en adelante se le denominará **EL TRABAJADOR**, en los términos y condiciones siguientes:

1. **EL EMPLEADOR** es una, cuyo objeto social es y que ha sido debidamente autorizada por....., de fecha, emitida por....., que requiere de los servicios del **TRABAJADOR** en forma⁽³⁾, para.....⁽⁴⁾.
2. Por el presente contrato, **EL TRABAJADOR** se obliga a prestar sus servicios al **EMPLEADOR** para realizar las siguientes actividades:..... debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labor, para la cual ha sido contratado, bajo las directivas de sus jefes o instructores, y las que se impartan por necesidades del servicio en ejercicio de las facultades de administración y dirección de la empresa, de conformidad con el artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
3. La duración del presente contrato es de.....⁽⁵⁾, iniciándose el día.....de.....200..... y concluirá el día.....de.....200....
4. En contraprestación a los servicios del **TRABAJADOR**, el **EMPLEADOR** se obliga a pagar una remuneración⁽⁶⁾ de (.....). Igualmente se obliga a facilitar al trabajador los materiales necesarios para

(1) Nombre o razón social del empleador
 (2) Nombre y cargo de representante
 (3) En forma temporal, accidental o para obra o servicio
 (4) Señalar la modalidad del contrato y las causas determinantes de la contratación
 (5) Meses o años
 Por necesidades de mercado: 5 años
 Por reconversión empresarial: 2 años
 Accidental: 6 meses al año
 Suplencia: la que resulte necesaria, según las circunstancias
 Emergencia: la que resulte necesaria
 Para obra o servicio: la que resulte necesaria
 Intermitente: no tiene plazo de duración máximo
 De temporada: depende de la duración de la temporada
 (6) mensual, quincenal, semanal

que desarrolle sus actividades, y a otorgarle los beneficios que por ley, pacto o costumbre tuvieran los trabajadores del centro de trabajo contratados a plazo indeterminado.

5. **EL TRABAJADOR** deberá prestar sus servicios en el siguiente horario: de a(días), de..... a(horas), teniendo un refrigerio de (minutos), que será tomado de.....a.....
6. **EL EMPLEADOR**, se obliga a inscribir al **TRABAJADOR** en el Libro de Planillas de Remuneraciones, así como poner a conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo el presente contrato, para su conocimiento y registro, en cumplimiento de lo dispuesto por artículo 73° del Texto Único ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.
7. Queda entendido que **EL EMPLEADOR** no está obligado a dar aviso alguno adicional referente al término del presente contrato, operando su extinción en la fecha de su vencimiento, conforme a la cláusula tercera, oportunidad en la cual se abonará al **TRABAJADOR** los beneficios sociales, que le pudieran corresponder de acuerdo a Ley.
8. En todo lo no previsto por el presente contrato, se estará a las disposiciones laborales que regulan los contratos de trabajo sujeto a modalidad, contenidos en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
9. Las partes contratantes renuncian expresamente al fuero judicial de sus domicilios y se someten a la jurisdicción de los jueces de.....para resolver cualquier controversia que el cumplimiento del presente contrato pudiera originar.

Firmado en..... a los (días) del (mes) de 200.....

EMPLEADOR

TRABAJADOR

3 CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Conste por el presente documento, que se suscribe por triplicado con igual tenor y valor, el contrato de trabajo a tiempo parcial, que al amparo del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y normas complementarias, que celebran de una parte⁽¹⁾, con R.U.C. N° y domicilio real en, debidamente representada por el señor⁽²⁾, con D.N.I. N°....., a quien en adelante se le denominará **EL EMPLEADOR**, y de la otra parte, don(ña), con D.N.I. N° , domiciliado en, a quien en adelante se le denominará **EL TRABAJADOR**, en los términos y condiciones siguientes:

1. **EL EMPLEADOR** es una, cuyo objeto social es.....y que ha sido debidamente autorizada por....., de fecha, emitida por....., que requiere de los servicios del **TRABAJADOR** en forma⁽³⁾, para.....⁽⁴⁾.
2. Por el presente contrato, **EL TRABAJADOR** se obliga a prestar sus servicios al **EMPLEADOR** para realizar las siguientes actividades:....., debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labor, para la cual ha sido contratado, bajo las directivas de sus jefes o instructores, y las que se impartan por necesidades del servicio en ejercicio de las facultades de administración y dirección de la empresa, de conformidad con el artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
3. En contraprestación a los servicios del **TRABAJADOR**, el **EMPLEADOR** se obliga a pagar una remuneración⁽⁵⁾ de (.....). Igualmente se obliga a facilitar al trabajador los materiales necesarios para que desarrolle sus actividades, y a otorgarle los beneficios que por ley, pacto o costumbre tuvieron los trabajadores del centro de trabajo contratados a plazo indeterminado.
4. **EL TRABAJADOR** deberá prestar sus servicios en el siguiente horario: dea(días), de..... a(horas), teniendo un refrigerio de (minutos), que será tomado de.....a.....⁽⁶⁾

(1) Nombre o razón social del empleador
 (2) Nombre y cargo de representante
 (3) En forma temporal, accidental o para obra o servicio
 (4) Señalar la modalidad del contrato y las causas determinantes de la contratación
 (5) Mensual, quincenal, semanal
 (6) El horario de trabajo debe no debe ser mayor a 4 horas diarias

5. **EL EMPLEADOR**, se obliga a inscribir al **TRABAJADOR** en el Libro de Planillas de Remuneraciones, así como poner a conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo el presente contrato, para su conocimiento y registro, en cumplimiento de lo dispuesto por artículo 73º del Texto Único ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.
6. Queda entendido que **EL EMPLEADOR** no está obligado a dar aviso alguno adicional referente al término del presente contrato, operando su extinción en la fecha de su vencimiento, conforme a la cláusula tercera, oportunidad en la cual se abonará al **TRABAJADOR** los beneficios sociales, que le pudieran corresponder de acuerdo a Ley.
7. En todo lo no previsto por el presente contrato, se estará a las disposiciones laborales que regulan los contratos de trabajo sujeto a modalidad, contenidos en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
8. Las partes contratantes renuncian expresamente al fuero judicial de sus domicilios y se someten a la jurisdicción de los jueces de..... para resolver cualquier controversia que el cumplimiento del presente contrato pudiera originar.

Firmado en..... a los (días) del (mes) de 200.....

EMPLEADOR

TRABAJADOR

4

CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO FIJO

4.1. CONTRATO DE TRABAJO ACCIDENTAL DE EMERGENCIA

Conste por el presente documento el Contrato de Trabajo de Naturaleza Accidental bajo la modalidad de «**Emergencia**», que celebran al amparo del Art. 62º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S.Nº 003-97-TR, y normas complementarias, de una parte (1), con R.U.C. Nº _____ y domicilio fiscal en _____, debidamente representada por el señor _____, con D.N.I. Nº _____, a quien en adelante se le denominará simplemente EL EMPLEADOR; y de la otra parte don _____, con D.N.I. Nº _____, domiciliado en _____, a quien en adelante se le denominará simplemente EL TRABAJADOR; en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: EL EMPLEADOR requiere de la contratación de personal para cubrir las necesidades originadas por (2) un incendio que destruyó documentos importantes de la empresa y que necesitan ser reconstruidos situación que constituye un caso fortuito o fuerza mayor.

SEGUNDO: Por el presente documento EL EMPLEADOR contrata a plazo fijo bajo la modalidad ya indicada, los servicios de EL TRABAJADOR quien desempeñará el cargo de _____, en razón de las causas objetivas descritas en la cláusula primera.

TERCERO: La duración del presente contrato será de _____ (máximo 5 años), tiempo estimado para cubrir las necesidades a que se hace referencia en la cláusula primera. El plazo se iniciará el ____ de ____ del 2,00 ____, y concluirá el ____ de ____ del 2,00 ____.

CUARTO: EL TRABAJADOR estará sujeto a un período de prueba de tres meses, cuyo inicio será el ____ de ____ del 2,00 ____, y concluirá el ____ de ____ del 2,00 _____. Queda entendido que durante este período de prueba EL EMPLEADOR puede rescindir el contrato sin expresión de causa.

QUINTO: EL TRABAJADOR cumplirá el siguiente horario de trabajo: De lunes a _____ de ____ horas a _____ horas.

SEXTO: EL TRABAJADOR deberá cumplir con las normas propias del Centro de Trabajo, así como las contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en las demás normas laborales, y las que se impartan por necesidades del servicio en ejercicio de las facultades de administración de la empresa, de conformidad con el Art. 9º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S.Nº 003-97-TR.

(1) Colocar la razón social o nombre del Empleador.

(2) Especificar el caso fortuito o fuerza mayor que origina la contratación del personal.

SETIMO: EL EMPLEADOR abonará al TRABAJADOR la cantidad de \$/ _____ como remuneración mensual, de la cual se deducirá las aportaciones y descuentos por tributos establecidos en la ley que le resulten aplicables.

OCTAVO: Queda entendido que EL EMPLEADOR no está obligado a dar aviso alguno adicional referente al término del presente contrato, operando su extinción en la fecha de su vencimiento conforme la cláusula tercera, oportunidad en la cual se abonará al TRABAJADOR los beneficios sociales que le pudieran corresponder de acuerdo a ley.

NOVENO: Este contrato queda sujeto a las disposiciones que contiene el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728 aprobado por D.S. N° 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y demás normas legales que lo regulen o que sean dictadas durante la vigencia del contrato.

Conforme con todas las cláusulas anteriores, firman las partes, en tres ejemplares (3) a los ____ días del mes de _____ del año ____.

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

(3) Un ejemplar para el empleador, otro para el trabajador y otro para el Ministerio de Trabajo

4.2. CONTRATO DE TRABAJO ACCIDENTAL DE SUPLENCIA

Conste por el presente documento el Contrato de Trabajo de Naturaleza Accidental bajo la modalidad de «**Suplencia**», que celebran al amparo del art. 61º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S.Nº 003-97-TR, y normas complementarias, de una parte ____ (1), con R.U.C. Nº _____ y domicilio fiscal en _____, debidamente representada por el señor _____, con D.N.I. Nº _____, a quien en adelante se le denominará simplemente EL EMPLEADOR; y de la otra parte _____, con D.N.I. Nº _____, domiciliado en _____, a quien en adelante se le denominará simplemente EL TRABAJADOR; en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: EL EMPLEADOR requiere de la contratación de un trabajador para cubrir la ausencia del señor _____, quien se desempeña como _____, el mismo que por razones de (2) **enfermedad** se ausentará por espacio de _____ meses.

SEGUNDO: Por el presente documento EL EMPLEADOR contrata a plazo fijo bajo la modalidad ya indicada, los servicios de EL TRABAJADOR para que desempeñe el cargo de _____, en razón de las causas objetivas descritas en la cláusula primera.

TERCERO: La duración del contrato será de _____ meses, tiempo estimado para cubrir las necesidades a que se hace referencia en la cláusula primera. Este plazo se iniciará el ____ de ____ de 2,00__, y concluirá el ____ de ____ del 2,00__.

CUARTO: EL TRABAJADOR estará sujeto a un período de prueba de tres meses, cuyo inicio coincide con el comienzo de las labores del trabajador y concluye el ____ de ____ del 2,00__. Queda entendido que durante este período de prueba EL EMPLEADOR puede rescindir el contrato sin expresión de causa.

QUINTO: EL TRABAJADOR cumplirá el siguiente horario: De lunes a ____ de ____ horas a ____ horas.

SEXTO: EL TRABAJADOR deberá cumplir con las normas propias del Centro de Trabajo, así como las contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en las demás normas laborales, y las que se impartan por necesidades del servicio en ejercicio de las facultades de administración de la empresa, de conformidad con el Art. 9º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S.Nº 003-97-TR.

(1) Colocar la razón social o nombre del Empleador.

(2) Indicar las razones por las que se ausentarán del Centro de Trabajo.

SETIMO: EL EMPLEADOR abonará al TRABAJADOR la cantidad de \$/ ____ como remuneración mensual, de la cual se deducirá las aportaciones y descuentos por tributos establecidos en la ley que le resulten aplicables.

OCTAVO: Queda entendido que EL EMPLEADOR no está obligado a dar aviso alguno adicional referente al término del presente contrato, operando su extinción en la fecha de su vencimiento conforme la cláusula tercera, oportunidad en la cual se abonará al TRABAJADOR los beneficios sociales que le pudieran corresponder de acuerdo a ley.

NOVENO: Este contrato queda sujeto a las disposiciones que contiene el Texto Unico Ordenado del D.Leg. N° 728 aprobado por D.S. N° 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y demás normas legales que lo regulen o que sean dictadas durante la vigencia del contrato.

Conforme con todas las cláusulas anteriores, firman las partes, en tres ejemplares (3) a los ____ días del mes de _____ del año ____.

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

(3) Un ejemplar para el empleador, otro para el trabajador y otro para el Ministerio de Trabajo.

4.3. CONTRATO DE TRABAJO ACCIDENTAL OCASIONAL

Conste por el presente documento el Contrato de Trabajo de Naturaleza Accidental bajo la modalidad de «Ocasional», que celebran al amparo del art. 60º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. Nº 003-97-TR, y normas complementarias, de una parte, _____ (1), con R.U.C. Nº _____ y domicilio fiscal en _____, debidamente representada por el señor _____, con D.N.I. Nº _____, a quien en adelante se le denominará simplemente EL EMPLEADOR; y de la otra parte don _____, con D.N.I. Nº _____, domiciliado en _____ a quien en adelante se le denominará simplemente EL TRABAJADOR; en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: EL EMPLEADOR requiere de la contratación de personal originados en necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo; esto es (2) **la necesidad de reparar todas las máquinas de producción que se encuentran malogradas.**

SEGUNDO: Por el presente documento EL EMPLEADOR contrata a plazo fijo bajo la modalidad ya indicada, los servicios de EL TRABAJADOR para que desempeñe el puesto de _____, en razón de las causas descritas en la cláusula primera.

TERCERO: El contrato que se celebra tendrá una duración de _____ (máximo seis meses al año), debiendo EL TRABAJADOR iniciar sus labores el ____ de _____ del 2,00 __, y concluir el ____ de _____ del 2,00 __.

CUARTO: EL TRABAJADOR estará sujeto a un período de prueba de tres meses, cuyo inicio coincide con el comienzo de las labores del trabajador y concluye el ____ de _____ del 2,00 __. Queda entendido que durante este período de prueba EL EMPLEADOR puede rescindir el contrato sin expresión de causa.

QUINTO: EL TRABAJADOR cumplirá el siguiente horario: De lunes a _____ de ____ horas a _____ horas.

SEXTO: EL TRABAJADOR deberá cumplir con las normas propias del Centro de Trabajo, así como las contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en las demás normas laborales, y las que se impartan por necesidades del servicio en ejercicio de las facultades de administración de la empresa, de conformidad con el Art. 9º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. Nº 003-97-TR.

(1) Colocar la razón social o nombre del Empleador

(2) Especificar la necesidad transitoria distinta a la actividad habitual de la empresa

SETIMO: EL EMPLEADOR abonará al TRABAJADOR la cantidad de S/ _____ como remuneración mensual, de la cual se deducirá las aportaciones y descuentos por tributos establecidos en la ley que le resulten aplicables.

OCTAVO : Queda entendido que EL EMPLEADOR no está obligado a dar aviso alguno adicional referente al término del presente contrato, operando su extinción en la fecha de su vencimiento conforme la cláusula tercera, oportunidad en la cual se abonará al TRABAJADOR los beneficios sociales que le pudieran corresponder de acuerdo a ley.

NOVENO : Este contrato queda sujeto a las disposiciones que contiene el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728 aprobado por D.S. N° 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y demás normas legales que lo regulen o que sean dictadas durante la vigencia del contrato.

Conforme con todas las cláusulas anteriores, firman las partes, por triplicado **(3)** a los _____ días del mes de _____ del año _____.

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

(3) Un ejemplar para el empleador, otro para el trabajador y otro para el Ministerio de Trabajo.

4.4. CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA

Conste por el presente documento el Contrato de Trabajo a plazo fijo bajo la modalidad de «**Contrato de Temporada**», que celebran al amparo del Art. 67° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. Nº 003-97-TR, y normas complementarias, de una parte _____ (1) _____, con R.U.C. Nº _____ y domicilio fiscal en _____, debidamente representada por el señor _____, con D.N.I. Nº _____, a quien en adelante se le denominará simplemente EL EMPLEADOR; y de la otra parte _____, con D.N.I. Nº _____, domiciliado en _____, a quien en adelante se le denominará simplemente EL TRABAJADOR; en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: EL EMPLEADOR requiere cubrir las necesidades de recursos humanos con el objeto de (2) **incrementar la producción de helados originados por el aumento de la demanda durante la temporada del 1° de Enero al 31 de Abril del presente año.**

SEGUNDO: Por el presente documento EL EMPLEADOR contrata a plazo fijo bajo la modalidad ya indicada, los servicios de EL TRABAJADOR quien desempeñará el cargo de _____, en relación con el objeto precisado en la cláusula anterior.

TERCERO: El presente contrato tiene una duración de _____ meses (El tiempo que dure la temporada), cuyo inicio será el _____ de _____ del 2,00____, y concluirá el _____ de _____ del 2,00____.

CUARTO: EL TRABAJADOR estará sujeto a un período de prueba de tres meses, la misma que inicia el _____ de _____ del 2,00____ y termina el _____ de _____ del 2,00____. Queda entendido que durante este período de prueba EL EMPLEADOR puede rescindir el contrato sin expresión de causa.

QUINTO: EL TRABAJADOR observará el horario de trabajo siguiente: De lunes a _____ de _____ horas a _____ horas.

SEXTO: EL TRABAJADOR deberá cumplir con las normas propias del Centro de Trabajo, así como las contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en las demás normas laborales, y las que se impartan por necesidades del servicio en ejercicio de las facultades de administración de la empresa, de conformidad con el Art. 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. Nº 003-97-TR.

(1) Colocar la razón social o nombre del Empleador.

(2) Especificar el objeto de la contratación señalando la duración de la temporada.

SETIMO: EL EMPLEADOR abonará al TRABAJADOR la cantidad de S/. _____ como remuneración mensual, de la cual se deducirá las aportaciones y descuentos por tributos establecidos en la ley que le resulten aplicables.

OCTAVO: EL EMPLEADOR comunicará al TRABAJADOR la terminación del contrato con diez días de anticipación de la finalización de la temporada (sólo si la temporada tiene una duración mayor de tres meses). Terminando el contrato EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR los beneficios sociales que le pudieran corresponder de acuerdo a ley.

NOVENO: Este contrato queda sujeto a las disposiciones que contiene el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728 aprobado por D.S. N° 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y demás normas legales que lo regulen o que sean dictadas durante la vigencia del contrato.

Conforme con todas las cláusulas anteriores, firman las partes, por triplicado (3) a los _____ días del mes de _____ del año _____.

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

(3) Un ejemplar para el empleador, otro para el trabajador y otro para el Ministerio de Trabajo.

4.5. CONTRATO DE TRABAJO INTERMITENTE

Conste por el presente documento el Contrato de Trabajo a plazo fijo bajo la modalidad de «**Contrato Intermitente**», que celebran al amparo del Art. 64° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S.N° 003-97-TR y normas complementarias, de una parte _____ (1) _____, con R.U.C. N° _____ y domicilio fiscal en _____, debidamente representada por el señor _____, con D.N.I. N° _____, a quien en adelante se le denominará simplemente EL EMPLEADOR; y de la otra parte _____, con D.N.I. N° _____, domiciliado en _____, a quien en adelante se le denominará simplemente EL TRABAJADOR; en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: EL EMPLEADOR requiere de la contratación de una persona con el objeto de (2) **efectuar el mantenimiento de todos sus computadoras, la misma que la empresa lo realiza con periodicidad anual.**

SEGUNDO: Por el presente documento EL EMPLEADOR, contrata a plazo fijo bajo la modalidad ya indicada, los servicios de EL TRABAJADOR que desempeñara el cargo de _____, en relación con el objeto señalado cláusula anterior.

TERCERO: El presente contrato tiene un plazo de duración de ____ meses (El tiempo que sea necesario), el mismo que regirá a partir del ____ de _____ del 2,00____, fecha en que EL TRABAJADOR debe empezar sus labores, hasta el ____ de _____ de 2,00____ fecha en que terminará el contrato.

CUARTO: EL TRABAJADOR estará sujeto a un período de prueba de tres meses, la misma que inicia el ____ de _____ del 2,00____ y concluye el ____ de _____ del 2,00____. Queda entendido que durante este período de prueba EL EMPLEADOR puede rescindir el contrato sin expresión de causa.

QUINTO: Dada la naturaleza de la contratación y en aplicación del art. 65° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S.N° 003-97-TR, el EMPLEADOR requerirá de los servicios de EL TRABAJADOR y para el mismo fin durante la primera quincena del mes de marzo de cada año.

SEXTO: EL TRABAJADOR observará el horario de trabajo siguiente: De lunes a _____ de _____ horas a _____ horas.

SETIMO: EL TRABAJADOR deberá cumplir las normas propias del Centro de Trabajo, así como las contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en las demás normas laborales, y las que se impartan por necesidades del servicio en ejercicio de las facultades de administración de la empresa, de conformidad con el Art.9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S.N° 003-97-TR.

OCTAVO: EL EMPLEADOR abonará al TRABAJADOR la cantidad de S/. _____ como remuneración mensual, de la cual se deducirá las aportaciones y descuentos por tributos establecidos en la ley que le resulten aplicables.

NOVENO: Queda entendido que EL EMPLEADOR no está obligado a dar aviso alguno adicional referente al término del presente contrato, operando su extinción en la fecha de su vencimiento conforme la cláusula tercera, oportunidad en la cual se abonará al TRABAJADOR los beneficios sociales que le pudieran corresponder de acuerdo a ley.

DECIMO: Este contrato queda sujeto a las disposiciones que contiene el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 789 aprobado por D.S. N° 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y demás normas legales que lo regulen o que sean dictadas durante la vigencia del contrato.

Conforme con todas las cláusulas, las partes firman el presente contrato, por triplicado **(3)** a los _____ días del mes de _____ del año _____.

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

MODELO DE CONTRATO CIVIL

1 CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

Conste por el presente documento el CONTRATO PRIVADO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, que celebran al amparo del Art. 1764° del Código Civil, de una parte la empresa _____, con R.U.C N° _____, con domicilio fiscal en _____, debidamente representado por el señor _____, con DNI _____, a quien en adelante se le denominará simplemente EL COMITENTE; y de la otra parte don _____ de profesión(1) _____, con D.N.I. N° _____, domiciliado en _____, a quien en adelante se le denominará simplemente EL LOCADOR; en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: EL COMITENTE es una persona jurídica de derecho privado constituida bajo el régimen de sociedad....., cuya actividad principal es

SEGUNDO: El objeto del presente contrato es la prestación de servicios del LOCADOR a favor del COMITENTE, consistentes en la ejecución de labores de, para lo cual prestará sus servicios, según requerimientos del COMITENTE.

TERCERO: Queda convenido que la prestación del servicio no está sujeta a jornada específica alguna de labor.

CUARTO: EL LOCADOR prestará sus servicios de manera personal; sin embargo, si lo cree conveniente, puede ser ayudado o sustituido por otros, estando bajo su dirección y responsabilidad.

EL COMITENTE podrá introducir variaciones en la ejecución de prestaciones de servicios del LOCADOR según las necesidades de operatividad.

En aplicación de los alcances inherentes a este contrato de las pautas establecidas en el artículo noveno del D.S. N° 020-2001- TR, Reglamento de la Ley de Inspección respecto al principio de primacía de la realidad, las partes declararán que la naturaleza técnica y de especialización de las tareas del LOCADOR, determinan la no existencia de subordinación, existencia de un horario de trabajo, reglamentación de la labor, dictado de órdenes o sanción en el desempeño de la misma.

QUINTO: EL COMITENTE abonará al LOCADOR por los servicios que éste conviene en prestarle el monto de s/..... (..... Nuevos Soles).

El importe de la retribución a que se refiere el párrafo precedente, se pagará al final de cada mes, con la debida entrega del recibo por Honorarios Profesionales.

SEXTO: El plazo de duración del presente contrato es de..... meses. EL LOCADOR efectuará el servicio a partir del..... y cesará el, pudiendo ser prorrogado por común y expreso acuerdo escrito entre las partes.

SÉTIMO: Son obligaciones del LOCADOR, las siguientes:

1. Realizar los servicios contratados de acuerdo a lo establecido en la cláusula segunda de este contrato, en forma eficiente, diligente y honesta.
2. Tratar en forma confidencial los documentos e informaciones que reciba para la prestación de los servicios, así como los que obtenga por su cuenta.

OCTAVO: Son obligaciones del COMITENTE

1. Abonar al LOCADOR la retribución pactada en la forma y monto acordado.
2. Prestarle todas las facilidades e información para llevar a cabo el servicio requerido.
3. Las demás que resulten de este contrato o de la Ley.

NOVENO: Se deja expresa constancia por las partes de que EL LOCADOR bajo ningún concepto está sujeto a subordinación y por lo tanto no existe en modo alguno relación laboral, siendo EL LOCADOR servidor independiente.

DÉCIMO: Cualquiera de las partes podrá poner fin al presente contrato en forma incausada, notificando dicha decisión por escrito bajo cargo a la otra parte, en el caso de EL LOCADOR al COMITENTE con no menos de 30 días de anticipación. En el caso de EL COMITENTE al LOCADOR, el plazo es de 72 horas.

DÉCIMO PRIMERA: Ambas partes se someten a la jurisdicción de los Jueces y Tribunales de la ciudad de, para resolver cualquier divergencia o exigencia derivada del presente contrato y señalan como sus domicilios al efecto los indicados al inicio del presente documento.

Cualquier cambio de domicilio será comunicado mediante una carta simple con cargo, o de ser el caso, mediante carta notarial, dentro de las 72 horas de producido por la parte que lo efectuó. La falta de aviso determinará la subsistencia del domicilio señalado, a donde se podrá dirigir válidamente la correspondencia a notificaciones.

DÉCIMO SEGUNDA: El presente contrato se celebra al amparo de los artículos 1764º al 1770º del Código Civil. Consecuentemente, en todo lo no pactado en este documento, el mismo se regirá por dichas normas legales.

Conforme con todas las cláusulas anteriores, firman las partes, por duplicado, a los.....días del mes de.....del año.....

EL COMITENTE

EL LOCADOR

MODELOS DE CARTAS Y COMUNICACIONES

1 MODELO DE CARTA DE DESPIDO

Lima, ____ de ____ del 200 ____

Señor

__ (1) __

Presente.-

Lamentamos comunicarle que usted queda despedido de nuestra empresa por haber incurrido en causa justa de despido relacionada con su __ (2) __ cual es de __ (3) __, el mismo que se encuentra prescrito en el inciso.... del Artículo...° del TUO del D. Leg. N° 728 aprobado por D.S.N° 003-97-TR.

En consecuencia, a partir del __ (4) __ usted cesará y ya no será más trabajador de esta empresa, quedando pendiente tan solo sus beneficios sociales que podrá solicitarlo en la oficina de la Administración.

Le agradecemos los servicios prestados a la empresa.

Atentamente,

LA EMPRESA

- (1) Poner el nombre del trabajador.
- (2) Señalar si la causa está relacionada con su conducta o capacidad.
- (3) Especificar de modo preciso la causa justa de despido.
- (4) Colocar la fecha a partir de la cual el trabajador cesará en su puesto de trabajo.

2 MODELO DE CARTA DE PREAVISO DE DESPIDO

Lima, ___ de _____ del 200__

Señor

___ (1) ___

Presente.-

Hemos tomado conocimiento que usted ha incurrido en causa justa de despido relacionada con su ___ (2) ___ cual es de ___ (3) ___ contemplado en el inc. ___ (4) ___ del TUO aprobado por D.S.N° 003-97-TR, perjudicando de este modo las buenas relaciones laborales que manteníamos hasta el momento.

En consecuencia, en cumplimiento del Art. 31° del TUO del D. Leg. N° 728 aprobado por D.S.N° 003-97-TR le otorgamos un plazo de ___ (5) ___ días naturales para que efectúe el descargo si lo cree conveniente.

Es todo cuanto tenemos que comunicarle.

Atentamente,

LA EMPRESA

(1) Poner el nombre del trabajador.

(2) Señalar si la causa está relacionada con su conducta o su capacidad.

(3) Especificar la causa justa de despido de modo concreto.

(4) Mencionar el N° de artículo del TUO del D.Leg. N° 728 aprobado por D.S.N° 003-97-TR donde señala la causa justa de despido en que incurrió el trabajador.

(5) El plazo para el descargo no debe ser menor a seis días naturales. Pero si la causa está relacionada con la capacidad debe otorgársele un plazo de treinta días naturales, donde los primeros seis días son para que el trabajador efectúe el descargo, si lo cree conveniente.

3 MODELO DE CARTA DE RENUNCIA O RETIRO VOLUNTARIO

Lima, ___ de _____ del año ____

Señor Gerente

.....(1).....

Presente.-

De mi mayor consideración:

Por medio de la presente le comunico mi decisión de retirarme voluntariamente de esta empresa en donde he trabajado ininterrumpidamente desde el.... (2).... hasta la actualidad. Mi retiro obedece a razones estrictamente personales que espero usted sepa comprender.

Para tal efecto le solicito que se me exonere de la obligación de avisar con treinta días de anticipación para cesar en mi trabajo, amparándome en el art. 18º del TUO del D. Leg. N° 728 aprobado por D.S.N° 003-97-TR.

Asimismo agradeceré mucho que me facilite con prontitud mis beneficios sociales que aún tiene en su poder, así como la certificación de mi cese para solicitar al Banco la Compensación por Tiempo de Servicios depositados.

Agradezco también la confianza y oportunidad que se me ha dado de trabajar en esta empresa.

Atentamente,

EL TRABAJADOR

(1) Poner el Nombre del Gerente de la Empresa.
(2) Colocar la fecha de ingreso a la Empresa.

4 **MODELO DE MEMORANDUM DE AMONESTACIÓN ESCRITA**

Lima.....

De: Gerencia de RR.HH

A: Juan Pérez Rivero

Motivo: Amonestación escrita

Por medio de la presente nos dirigimos a Ud. para manifestarle nuestra decisión de formularle amonestación escrita por la actitud asumida por su persona el.....de.....del.....al haber incurrido en tardanza reiterativa, por tercera vez, en el curso de este mes calendario.

La conducta descrita se encuentra tipificada en el art.de nuestro Reglamento Interno de Trabajo así como nuestra decisión se encuentra debidamente sustentada en el art. 9 del Decreto Supremo 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Copia de esta comunicación va a su archivo personal para los efectos legales correspondientes.

.....

FIRMA Y SELLO

INDICE GENERAL

LEY PROCESAL DEL TRABAJO

LEY N° 26636

Título Preliminar	5	
Sección Primera	Jurisdicción y Competencia	7
Título I	Jurisdicción	7
Título II	Competencia	7
Capítulo I	Disposiciones Generales	7
Capítulo II	Cuestionamiento de la Competencia	12
Sección Segunda	Comparecencia al Proceso y Acumulacion	12
Título I	12	
Capítulo I	Comparecencia al Proceso	12
Capítulo II	Acumulación	14
Sección Tercera	Postulacion del Proceso	15
Título I	15	
Capítulo I	Demanda y Emplazamiento	15
Capítulo II	Contestación de la Demanda, Excepciones y Rebeldía	17
Título II	Actividad Procesal	20
Capítulo I	Medios Probatorios	20
Subcapítulo I	Disposiciones Generales	20
Subcapítulo II	Declaraciones	22
Subcapítulo III	Documentos	22
Subcapítulo IV	Pericia	23
Subcapítulo V	Inspección Judicial	24
Subcapítulo VI	Prueba Anticipada	24
Subcapítulo VII	Sucedáneos de los Medios Probatorios	24
Subcapítulo VIII	Cuestiones Probatorias	26
Sección Cuarta	Conclusión del Proceso	26
Título I	Conclusión Anticipada del Proceso	26
Título II	La Sentencia	27
Título III	Costas Personales y Costos Procesales	28
Sección Quinta	Medios Impugnatorios	29
Título I	Medios Impugnatorios	29
Capítulo I	Reposición	29
Capítulo II	Apelación	29
Capítulo III	Casación	30
Capítulo IV	Queja	34

Sección Sexta	Proceso Ordinario Laboral	34
Título I	Disposiciones Generales	34
Título II	Audiencia Única	35
Capítulo I	Citación y Efectos de la Inasistencia	35
Capítulo II	Saneamiento Procesal	35
Capítulo III	Conciliación	36
Capítulo IV	Actuación de Pruebas	36
Sección Séptima	Procesos Especiales	37
Título I	Proceso Sumarísimo	37
Título II	Proceso de Ejecución	37
Título III	Proceso Contencioso Administrativo	39
Título IV	Proceso de Impugnación de Laudos Arbitrales	39
Título V	Procesos No Contenciosos	40
Título VI	Medida Cautelar	40
Sección Octava	Solución Extrajudicial de las Controversias Jurídicas	42
Capítulo I	De la Conciliación	42
Capítulo II	Del Arbitraje	42
Disposiciones Transitorias		43
Disposiciones Derogatorias, Sustitutoria y Finales		43

LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

LEY N° 28806

Título I	Del Sistema de Inspección del Trabajo	45
Título II	De la Inspección del Trabajo	47
Capítulo I	Funciones y Facultades de la Inspección del Trabajo	47
Capítulo II	De las Actuaciones de la Inspección del Trabajo	52
Título III	Organización, Estructura, Funcionamiento y Composición del Sistema de Inspección	56
Capítulo I	Organización y Estructura	56
Capítulo II	Funcionamiento del Sistema de Inspección	57
Capítulo III	Composición del Sistema de Inspección	57
Título IV	Régimen de Infracciones y Sanciones en Materia de Relaciones Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo y Seguridad Social	60
Capítulo I	Disposiciones Generales	60
Capítulo II	Infracciones	61
Capítulo III	Responsabilidades y Sanciones	62
Capítulo IV	Procedimiento Sancionador	63
Disposiciones Finales y Transitorias		65

**APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL
DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO**

DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR

Título I	Disposiciones Generales	68
Título II	Actuaciones de la Inspección del Trabajo	69
Título III	Del Régimen de Infracciones	75
Capítulo I	Infracciones en Materia de Relaciones Laborales	75

Capítulo II	Infracciones de Seguridad y Salud en el Trabajo	78
Capítulo III	Infracciones en Materia de Empleo y Colocación	80
Capítulo IV	Infracciones de Empresas de Intermediación Laboral y Empresas Usuarías	80
Subcapítulo I	Infracciones de las Empresas y Entidades de Intermediación Laboral	80
Subcapítulo II	Infracciones de las Empresas Usuarías	81
Capítulo V	Infracciones en Materia de Promoción y Formación para el Trabajo	81
Capítulo VI	Infracciones en Materia de Contratación de Trabajadores Extranjeros	82
Capítulo VII	Infracciones en Materia De Seguridad Social	83
Capítulo VIII	Infracciones a La Labor Inspectiva	83
Título IV	de las Responsabilidades y Sanciones	84
Título V	Procedimiento Sancionador	85
Disposiciones Finales y Transitorias		86

**LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y
DEFENSA DEL TRABAJADOR
DECRETO LEGISLATIVO Nº 910**

Título I		88
Título II		88
Título III	Del Servicio de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador	89
Capítulo I	Objeto y Servicios	89
Capítulo II	De los Servicios de Consultas, Liquidaciones y Patrocinio Judicial	89
Capítulo III	Del Servicio de Conciliación Administrativa	89
Título IV	De la Coordinación con Otras Entidades	90
Disposiciones Complementarias		91
Disposiciones Transitorias y Finales		92

**REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCION DEL
TRABAJO Y DEFENSA DEL TRABAJADOR
DECRETO SUPREMO Nº 020-2001-TR**

Título Preliminar		94
Título I		94
Título II		94
Título III	Del Servicio de Defensa del Trabajador	94
Capítulo I	Del Perfil del Personal de Defensa del Trabajador	94
Capítulo II	De la Coordinación de los Servicios de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador	94
Capítulo III	De las Obligaciones de los Usuarios de los Servicios de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador	95
Capítulo IV	De los Servicios de Consultas, Liquidaciones y Patrocinio Judicial	95
Capítulo V	Del Servicio De Conciliación Administrativa	96
Disposiciones Transitorias		99
Disposiciones Finales		101

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS DE FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN LABORAL A NIVEL NACIONAL

DECRETO SUPREMO N° 002-2007-TR	101
Disposiciones Complementarias Transitorias y Finales	102

APRUEBAN REGLAMENTO DE MULTAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

DECRETO SUPREMO N° 002-2006-TR	
Reglamento de Multas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	103
Disposiciones Finales	108

MODELOS DE ESCRITOS

Escritos Laborales	111
1. Demanda de Indemnización por Despido Arbitrario	111
2. Demanda de Nulidad de Despido	114
3. Demanda de Pago de Beneficios Sociales	117
4. Demanda de Cese de Hostilidad	121
5. Contestación de Demanda por Cese de Hostilidad	124
6. Demanda de Reconocimiento de Relación Laboral y otros	126
7. Demanda de Medida Cautelar de Asignación Provisional	134
8. Demanda de Medida Cautelar de Embargo en Forma de Retención	136
9. Modelo de Excepción de Prescripción	140
10. Modelo de Apelación de Multa de Inspección	141
Modelo de Liquidación de Beneficios Sociales	143
1. Modelo de Liquidación de Beneficios Sociales al Cese del Trabajador	143
Modelos de Acción de Amparo Laboral	152
1. Demanda de Acción de Amparo	152
2. Interpone Acción de Amparo	155
Modelo de Acción de Cumplimiento	160
1. Modelo de Acción de Cumplimiento	160
Modelos de Convenios de Formación Laboral	163
1. Modelo de Convenio de Aprendizaje con Predominio en la Empresa	163
2. Modelo de Convenio de Prácticas Preprofesionales	167
3. Modelo de Convenio de Prácticas Profesionales	171
4. Modelo de Convenio de Capacitación Laboral Juvenil	175
Modelo de Convenio de Extinción de Relación Laboral por Mutuo Disenso	179
1. Modelo de Convenio de Extinción de Relación Laboral por Mutuo Disenso	179

Modelo de Contrato de Trabajo	181
1. Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado	181
2. Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad	182
3. Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial	184
4. Contratos de Trabajo a Plazo Fijo	186
4.1. Contrato de Trabajo Accidental de Emergencia	186
4.2. Contrato de Trabajo Accidental de Suplencia	188
4.3. Contrato de Trabajo Accidental Ocasional	190
4.4. Contrato de Trabajo de Temporada	192
4.5. Contrato de Trabajo Intermitente	194
Modelo de Contrato Civil	196
1. Contrato de Locación de Servicios	196
Modelos de Cartas y Comunicaciones	198
1. Modelo de Carta de Despido	198
2. Modelo de Carta de Preaviso de Despido	199
3. Modelo de Carta de Renuncia o Retiro Voluntario	200
4. Modelo de Memorándum de Amonestación Escrita	201

Jr. Miguel Aljovín 201 - 219 - Lima 1- Perú
Teléfono: 427-6688 / 428-1072 Telefax: 426-6303
juristaeditores2@yahoo.es

JURISTA EDITORES

JURISTA EDITORES