

DECRETO LEGISLATIVO Nº 910

LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y DEFENSA DEL TRABAJADOR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

Que, el Congreso de la República, al amparo de lo dispuesto por el Artículo 104º de la Constitución Política del Perú, ha delegado en el Poder Ejecutivo mediante Ley autoritativa Nº 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 22º y 23º 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 6º, incisos a) y b) del Decreto Ley Nº 25927, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, y Artículo 8º, incisos b) y d) de su Reglamento, aprobado por Resolución Ministerial Nº 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 Nº 81 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por el Perú mediante Resolución Legislativa Nº 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 condiciones 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:

LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y DEFENSA DEL TRABAJADOR

TÍTULO I

DEL OBJETO, ÁMBITO, PRINCIPIOS Y RECURSOS

Artículo 1º.- Objeto de la Ley

El presente Decreto Legislativo, en adelante la Ley, establece la competencia, facultades, principios organizativos y procedimientos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social sobre Inspección del Trabajo y Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador, en concordancia con lo establecido en los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por el Perú.

Artículo 2º.- Ámbito de Aplicación

2.1.- La Ley comprende a jóvenes en formación, trabajadores, extrabajadores, organizaciones sindicales y empleadores, sean estos últimos personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, como sujetos responsables del cumplimiento de las normas laborales de carácter legal o convencional, de promoción y formación para el trabajo, de seguridad y salud en el trabajo, sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

2.2.- El ámbito se extiende a las Cooperativas de Trabajadores y a sus socios trabajadores.

Artículo 3º.- Principios Generales

En la aplicación de la Ley se observan, especialmente, los siguientes principios rectores:

- Legalidad;
- Primacía de la realidad;
- Carácter irrenunciable de los derechos laborales de los trabajadores, reconocidos por la Constitución y la ley;
- Buena fe;
- Razonabilidad; y,
- Proporcionalidad en la sanción.

Artículo 4º.- Recursos Humanos y Materiales

Es obligación del Estado, asegurar que el número de funcionarios y servidores sea suficiente, así como la infraestructura y recursos necesarios para cumplir con los objetivos de la presente Ley a nivel nacional; sin perjuicio de los ingresos directamente recaudados que para dicho fin se generen.

TÍTULO II

DEL SERVICIO INSPECTIVO

Capítulo I

La Inspección del Trabajo - Generalidades

Artículo 5º.- Definición y Objeto

La Inspección del Trabajo es un servicio público a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, que tiene como objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales en materia laboral, de promoción y formación para el trabajo, y de seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de prevenir o solucionar los conflictos o riesgos laborales entre trabajadores y empleadores. Se ejecuta a través de las siguientes acciones:

- Verificar el cumplimiento de las normas laborales de cualquier nivel o rango, así como las convencionales y el desenvolvimiento de las relaciones de trabajo, tales como:

1) Las relaciones individuales de trabajo subordinado, incluyendo las derivadas de las cooperativas de trabajadores y empresas especiales de servicios;

2) Las relaciones colectivas, que comprenden los conflictos colectivos, la convención colectiva de trabajo, incluidos los acuerdos adoptados en trato directo, conciliación o mediación, los laudos arbitrales y resoluciones administrativas de trabajo, entre otras;

3) La seguridad y salud en el trabajo, que abarca la prevención de riesgos, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, entre otras;

4) La promoción y formación para el trabajo;

5) Los derechos que corresponden a la madre trabajadora, menores de edad, o aquellos con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales y grupos cuya atención merece especial protección por el Estado; y,

6) Otras que por su naturaleza o disposición legal, sean encomendadas al Ministerio de Trabajo y Promoción Social, relacionadas a temas laborales.

Para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales, se debe tener en cuenta el tiempo, lugar y modo establecidos en la norma pertinente.

La verificación del cumplimiento de las obligaciones legales o convencionales se realiza teniendo en cuenta que el derecho es exigible por el trabajador desde el día siguiente en que venció el plazo establecido en la ley o en el convenio para hacerlo efectivo, sin perjuicio de la aplicación de los plazos prescriptorios establecidos en la legislación sobre la materia.

b) Emitir informes en cumplimiento de un mandato judicial cuando así sea requerido;

c) Brindar orientación técnica y preventiva a empleadores y trabajadores, a fin de promover el cumplimiento de las normas laborales, con especial énfasis en el sector informal o no estructurado;

d) Informar en los casos que corresponda, a otras entidades y organismos públicos del incumplimiento de normas imperativas, advertido con motivo de la tramitación de un procedimiento inspectivo;

e) Poner en conocimiento de la autoridad competente los vacíos o deficiencias normativas para perfeccionar o mejorar la legislación vigente;

f) Aplicar el principio de primacía de la realidad que rige el derecho laboral, el cual determina que se deba privilegiar los hechos vinculados sustantivamente con el trabajo sobre los actos formales que difieran de la naturaleza de tales situaciones, dentro de los límites establecidos en el Reglamento con respecto a las presunciones relativas de existencia de relación laboral; y,

g) Otras previstas en la Ley y demás normas específicas.

Capítulo II

De los Inspectores del Trabajo

Artículo 6°.- Perfil del Inspector, Garantías y Régimen Laboral

6.1.- La función inspectiva es desarrollada por los Inspectores del Trabajo quienes cuentan con grado académico universitario, con una sólida formación ética y moral, cuya situación jurídica y condiciones de servicio les garanticen independencia técnica y profesional.

6.2.- Los Inspectores del Trabajo son servidores públicos, que se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Son contratados a plazo indeterminado, su ingreso es por concurso público que evalúe capacidades y méritos, el cual se efectúa de acuerdo al procedimiento de selección que establece el Reglamento.

6.3.- Para el cumplimiento de sus funciones, se garantiza su especialización y capacitación.

Artículo 7°.- Facultades de los Inspectores del Trabajo

Los Inspectores del Trabajo, debidamente acreditados, están facultados para:

a) Ingresar libremente a los centros de trabajo, y en general a los lugares en los que exista prestación de servicios sujetos a inspección, sin previo aviso y en horas razonables. Para iniciar la diligencia inspectiva debe comunicarse su presencia al empleador o su representante, así como al representante de los trabajadores o de la organización sindical;

b) Requerir apoyo de la fuerza pública que garantice su ingreso al centro de trabajo. Incluso la Autoridad Administrativa de Trabajo puede solicitar al Juez de Trabajo del Distrito Judicial al que pertenece, autorización para el descerraje del centro de trabajo cuando el caso lo amerite; el Juez debe pronunciarse, mediante resolución motivada, en el plazo de veinticuatro horas de presentada la solicitud;

c) Interrogar a los trabajadores de la empresa, solo o ante testigos, al empleador, o a terceros, para esclarecer los hechos relativos a la inspección;

d) Practicar cualquier investigación, prueba o examen, sin perjuicio de solicitar el apoyo de peritos o de técnicos especializados, vinculados con la materia de la inspección y relacionados a las acciones previstas en el Artículo 5° de la Ley;

e) Requerir la colocación de avisos cuando así lo exijan las disposiciones legales;

f) Exigir la exhibición para examinar en el centro de trabajo, las planillas y boletas de pago de remuneraciones, libros contables y demás documentación de la empresa, necesarios para la verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo. También requerir la exhibición de la parte pertinente de la Declaración Jurada del Impuesto a la Renta cuando se trate de fiscalizar la participación legal de los trabajadores en las utilidades de la empresa. El inspector queda facultado para solicitar y obtener copias o extractos de estos documentos, para anexarlos al expediente administrativo, siempre que guarden relación con el objeto de la diligencia a fin de cautelar el cumplimiento de la reserva tributaria;

g) Obtener muestras de sustancias y materiales utilizados en el establecimiento o que se encuentren en éste con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador que las sustancias o materiales han sido tomados con dicho propósito, bajo responsabilidad del inspector;

h) Disponer medidas de aplicación inmediata que permitan corregir una grave violación de las normas vigentes que constituyan un peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores; e,

i) Otras determinadas por normas específicas.

Artículo 8°.- Facultad Conciliatoria

El Inspector del Trabajo puede conciliar en el caso de las inspecciones especiales, y sólo a solicitud expresa del trabajador y del empleador. De llegarse a un acuerdo, el acta es refrendada por la Autoridad Administrativa de Trabajo, en cuyo caso dicha acta constituirá título ejecutivo.

Artículo 9°.- Obligaciones de los Inspectores del Trabajo

Los Inspectores del Trabajo están obligados a:

a) Identificarse ante el empleador y los trabajadores o la organización sindical respectiva, con la presentación de su credencial y la respectiva orden de visita, autorizada por la Autoridad Administrativa de Trabajo;

b) Realizar labor preventiva y pedagógica, cuando corresponda;

c) Efectuar las inspecciones que le sean encomendadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo correspondiente, con probidad, imparcialidad y confidencialidad;

d) Guardar estricta reserva y confidencialidad de los procedimientos, información, libros y documentación que conozca. La identidad del denunciante se mantendrá en reserva, de ser el caso;

e) Presentar informes periódicos sobre los resultados del ejercicio de sus funciones conforme lo determine el Reglamento. Estos informes deben comprender los alcances sobre posibles vacíos normativos y demás circunstancias o hechos que estimen necesarios; y,

f) Cualquier otra obligación establecida en la presente Ley o que sea dispuesta por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

Artículo 10°.- Prohibiciones de los Inspectores del Trabajo

Los Inspectores del Trabajo están prohibidos, bajo responsabilidad, de:

a) Divulgar cualquier información sobre los asuntos materia de inspección que conozcan o hayan conocido con

motivo de sus funciones o de las desarrolladas por otros inspectores, y, en general, cualquier asunto de carácter reservado derivado de su actividad inspectiva.

b) Participar en inspecciones en las cuales tengan cualquier tipo de interés directo o indirecto, o cuando medie relación de parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con el empleador o los trabajadores de la empresa, incluyendo el personal de dirección o confianza, los directores, accionistas o propietarios de la misma, quedando obligados a comunicar este tipo de impedimentos.

c) Revelar, aun después de haber cesado todo vínculo con el Estado, los secretos comerciales, de fabricación, métodos de producción o cualquier otra información de carácter reservado, a la cual hayan tenido acceso con motivo de la actividad inspectiva.

d) Aceptar del empleador, trabajador o de cualquier otra persona, facilidades ajenas a la función inspectiva, como transporte, refrigerio u otros conceptos similares.

e) Dedicarse a cualquier otra actividad distinta a su función inspectiva, salvo la enseñanza. La labor del Inspector del Trabajo es exclusiva e incompatible con otra prestación de servicios subordinado o independiente.

Artículo 11°.- Régimen Disciplinario de los Inspectores.

11.1.- Para garantizar la objetividad e imparcialidad de la función inspectiva, el Reglamento establece el régimen de supervisión de la labor inspectiva y de las sanciones. La sanción máxima es la destitución o el despido como Inspector del Trabajo, lo que puede conllevar en forma accesoria a la inhabilitación para acceder a cualquier cargo dependiente o independiente en el sector público hasta por cinco (5) años.

11.2.- Procede la destitución o despido del Inspector del Trabajo con inhabilitación accesoria sólo en caso de falta grave, siempre que implique el incumplimiento de cualquiera de las prohibiciones establecidas en el Artículo 10° de la Ley.

Capítulo III

De los Auxiliares de Inspección

Artículo 12°.- Función y Objeto

El cuerpo de auxiliares de inspección constituye un órgano de apoyo y colaboración en la labor inspectiva, de difusión y orientación legal.

Artículo 13°.- Perfil del Auxiliar y Régimen del Servicio

13.1.- Los auxiliares de inspección son seleccionados entre quienes corresponda cumplir con el Servicio Civil de Graduandos conforme al Artículo 2° del Decreto Ley N° 26113, y mientras dure dicho servicio o a través de estudiantes universitarios de carreras afines al objeto de la inspección que cursen el último año de estudios, con quienes se celebra convenios de prácticas pre-profesionales.

13.2.- En el caso de los segcristas, ellos deben desarrollar su servicio en la modalidad de pleno. Para estos efectos los postulantes a auxiliares de inspección son sometidos a un proceso de capacitación y selección previos a su incorporación, conforme lo precisa el Reglamento.

Capítulo IV

Del Procedimiento Inspectivo

Artículo 14°.- De los Principios del Procedimiento

El procedimiento de inspección se basa en los siguientes principios:

- a) Observancia del debido proceso;
- b) Economía y celeridad procesal; y,
- c) Pluralidad de instancia.

Artículo 15°.- Competencia

15.1.- Es competente la Autoridad Administrativa de Trabajo, del lugar en que se encuentre el centro de trabajo, para conocer del procedimiento de inspección, sin perjuicio de los operativos nacionales o de colaboración que la autoridad central puede disponer para las diferentes localidades del país.

15.2.- Cuando los servicios se presten o hayan sido prestados en distintos ámbitos geográficos, es competente la Autoridad Administrativa de Trabajo donde se desarrollen las labores durante mayor tiempo o donde se disponga de más facilidades para realizar la inspección.

15.3.- Si la Autoridad Administrativa de Trabajo apreciase del análisis de los hechos, que en el procedimiento inspectivo existe un litigio, podrá ordenar el corte del procedimiento.

Artículo 16°.- Tipos de Procedimientos Inspectivos

16.1.- Los procedimientos inspectivos son:

- a) Inspección programada o de oficio.
- b) Inspección especial o a pedido de parte.

16.2.- La inspección programada o de oficio, es aquella que se encuentra considerada dentro de la planificación de la Autoridad Administrativa de Trabajo, y tiene por objeto cumplir las funciones establecidas en el Artículo 5° de la Ley. La inspección programada puede ser de carácter general o específica.

De detectarse infracción en la inspección programada y no ser subsanada dentro del plazo otorgado para la reinspección, se impondrá la multa correspondiente.

16.3.- La inspección especial o a pedido de parte, es aquella que se lleva a cabo para verificar hechos expresamente determinados y vinculados a la relación laboral, a la formación y promoción para el trabajo, o que se refiere a seguridad o salud en el trabajo, que requieran de una inmediata comprobación o que evidencien un notorio incumplimiento de las normas legales o convencionales. La inspección especial puede originarse a pedido del trabajador, de la organización sindical, del empleador, de la Autoridad Administrativa de Trabajo distinta a la inspectiva, de la Autoridad Judicial, o de tercero con legítimo interés. En caso de extinción del vínculo laboral el pedido sólo puede efectuarse dentro de los treinta (30) días calendario de producido el cese.

De detectarse infracción en la inspección especial, y de acuerdo a los supuestos que establezca el Reglamento, puede imponerse multa por dicho incumplimiento.

16.4.- El Reglamento determina los supuestos en los que el procedimiento de inspección especial tiene visita de reinspección, en cuyo caso la multa sólo podrá ser impuesta de no ser subsanado el incumplimiento dentro del plazo otorgado.

16.5.- La diligencia previa puede ser realizada tanto en una visita programada como en una especial, y su definición y alcances se determinan en el Reglamento.

16.6.- La Autoridad Administrativa de Trabajo, impone sanción económica, en caso se produzca obstrucción, abandono o inasistencia a alguna de las diligencias previstas en el procedimiento de inspección.

Artículo 17°.- Actas de Inspección e Informes de Inspección

17.1.- Las actas de inspección e informes de inspección son elaborados por los Inspectores del Trabajo en ejercicio de sus funciones.

El acta de inspección, es el documento donde se registra las constataciones y verificaciones respecto del cumplimiento de lo establecido en el Artículo 5° de la presente Ley. El acta de inspección tiene carácter de instrumento público.

17.2.- El acta de inspección contiene como mínimo, los siguientes requisitos:

- a) Número de expediente administrativo que origina su realización;
- b) Lugar y fecha;
- c) Nombre del Inspector del Trabajo y su firma;
- d) Hora de inicio y de finalización del acta;
- e) La identificación de las partes intervinientes en ella o sus representantes;
- f) La descripción de los incumplimientos advertidos y la base normativa, de ser el caso;
- g) Los hechos materia de verificación;
- h) La manifestación de las partes, de ser el caso; e,
- i) La firma de las partes; si alguna de ellas se rehúsa a firmar, o se está levantando el acta de inspección en el ejercicio de apercibimiento expreso, el Inspector del Trabajo deja constancia de ello.

17.3.- El acta puede ser impugnada, dentro del tercer día hábil de realizada la inspección.

17.4.- El informe de inspección tiene como objeto dejar constancia de hechos sucedidos con motivo de la realización o no de una diligencia de inspección.

Artículo 18°.- Instancias

18.1.- El Subdirector de Inspección, Higiene y Seguridad Ocupacional, o funcionario que haga sus veces, conoce y resuelve de los procedimientos en primera instancia.

18.2.- El Director de Prevención y Solución de Conflictos, o funcionario que haga sus veces, conoce y resuelve los procedimientos en segunda instancia, agotando con su pronunciamiento la vía administrativa.

Artículo 19°.- De las Infracciones y las Multas

19.1.- Las infracciones se clasifican de acuerdo a su gravedad en los siguientes grados:

a) Tercer grado:

- 1) No pagar beneficios y derechos laborales de carácter irrenunciable.
- 2) No registrar en planilla a un trabajador.
- 3) Contar con un adolescente laborando sin autorización.

b) Segundo grado:

- 1) Incumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- 2) Actos de obstrucción, inasistencia o abandono de las diligencias inspectivas.
- 3) Incumplir las obligaciones convencionales o contractuales.
- 4) Incumplir las obligaciones relativas a la promoción y formación para el trabajo.

c) Primer grado:

Incumplir obligaciones formales, así como las demás obligaciones del empleador no mencionadas anteriormente.

19.2.- Las multas se aplican atendiendo a la gravedad de la falta cometida, al número de trabajadores afectados, y otros criterios para su graduación. El Reglamento establece la tabla de infracciones y multas.

Las infracciones pueden ser sancionadas con una multa máxima de:

- 20 Unidades Impositivas Tributarias, en el caso de infracciones de tercer grado.
- 10 Unidades Impositivas Tributarias, en el caso de infracciones de segundo grado.
- 5 Unidades Impositivas Tributarias, en el caso de infracciones de primer grado.

19.3.- La multa puede ser duplicada cuando concluido el procedimiento administrativo inspectivo subsista el incumplimiento. Ésta se calcula teniendo como base la Unidad Impositiva Tributaria vigente en el año en que se constató la infracción.

Artículo 20°.- Medios de Impugnación

20.1.- Los únicos medios de impugnación previstos en el procedimiento de inspección son los siguientes:

- a) Reposición: Es el que se interpone contra los decretos emitidos en el procedimiento, dentro del segundo día hábil posterior a su notificación.
- b) Recurso de Apelación: Es el que se interpone contra resolución emitida por la Autoridad Administrativa de Trabajo de primera instancia, dentro del tercer día hábil posterior a su notificación.
- c) Recurso de Queja por denegatoria de apelación: El que se interpone contra el auto que deniega la concesión de una apelación, dentro del segundo día hábil de notificado.

20.2.- El Reglamento determina los demás términos y condiciones para el ejercicio de estos medios de impugnación, así como de las nulidades.

Artículo 21°.- Inspección Especial por Cierre No Autorizado del Centro de Trabajo

21.1.- El trabajador o la organización sindical respectiva, pueden solicitar la verificación del cierre no autorizado del centro de trabajo.

21.2.- Centro de trabajo es el lugar en el cual un trabajador o grupo de trabajadores efectúan la prestación de sus servicios.

21.3.- El cierre no autorizado del centro de trabajo se produce cuando no se permite el acceso a los trabajadores al domicilio del centro de trabajo o, si ingresando al mismo, se verifica que no se encuentra operativo y siempre que se mantengan adeudos de carácter laboral con el trabajador o ex trabajador solicitante.

21.4.- La solicitud es tramitada en el plazo de tres (3) días de presentada, siendo objeto de la verificación del Inspector del Trabajo la existencia de la situación de cierre, así como la falta de pago de las acreencias laborales. El cierre no autorizado del centro de trabajo no genera la imposición de multa.

21.5.- El acta, que contiene la liquidación de derechos y beneficios laborales adeudados al solicitante, constituye instrumento público con el que puede solicitarse ante el Juez de Trabajo, medida cautelar sobre los bienes del empleador que garanticen suficientemente la obligación de pago de las acreencias laborales.

21.6.- La aplicación del presente artículo regula complementariamente lo dispuesto en el Decreto Ley N° 26135.

TITULO III

DEL SERVICIO DE DEFENSA LEGAL GRATUITA Y ASESORÍA DEL TRABAJADOR

Capítulo I Objeto y Servicios

Artículo 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.

Artículo 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 literal b) del Artículo 6° de la Ley.

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

Artículo 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.

Artículo 25°.- Área de Liquidaciones

Esta área tiene como función calcular a título informativo, a través del sistema automatizado de liquidacio-

nes, 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.

Artículo 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

Artículo 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 empleador 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 Impositiva Tributaria vigente, según los criterios que establece el Reglamento.

Artículo 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.

Artículo 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

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 6.1. 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 fin.

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.

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 Ley.

Quinta.- Facultades Coactivas

El Ministerio de Trabajo y Promoción Social, está facultado 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 Reglamento.

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 Multisectorial

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 al Ministerio de Trabajo y Promoción Social

Para la ejecución de las funciones encomendadas, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, está facultado para reorganizar, fusionar, o crear los órganos y dependencias que prevé la presente Ley.

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

Disposición Complementaria y Tercera Disposición Transitoria y Final, que rigen a partir del día siguiente de la publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Segunda.- Reglamento

La presente Ley será reglamentada antes del primero de julio del 2001, excepto las disposiciones reglamentarias establecidas en la Sétima 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.

VALENTÍN PANIAGUA CORAZAO
Presidente Constitucional de la República

JAVIER PÉREZ DE CUÉLLAR
Presidente del Consejo de Ministros

JAIME ZAVALA COSTA
Ministro de Trabajo y Promoción Social

20222