

TRABAJO Y PROMOCION SOCIAL

Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador

DECRETO SUPREMO Nº 020-2001-TR

CONCORDANCIAS: D.S. Nº 002-2006-TR , Art.8 (Reglamento de Multas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo)

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

CONSIDERANDO:

Que mediante Decreto Legislativo Nº 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 Nº 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 PRELIMINAR (*)

(*) Título Preliminar derogado por la Duodécima Disposición Final y Transitoria de la Ley Nº 28806, publicada el 22 julio 2006.

Artículo 1.- Definiciones

En el presente Reglamento se utilizan los siguientes términos:

* *Ley: Decreto Legislativo Nº 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador.*

* *Reglamento: El presente Decreto Supremo.*

* *MTPS: Ministerio de Trabajo y Promoción Social.*

* *AAT: Autoridad Administrativa de Trabajo.*

* *Empleador o Empresa: En el caso de las inspecciones del trabajo el propietario (persona natural o jurídica) del centro de trabajo sujeto a inspección.*

* *TUO: Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo Nº 003-97-TR.*

“Artículo 1-A.- Ámbito de actuación.

De conformidad con el artículo 2 y el inciso a) del artículo 7 de la Ley, la actuación de la Inspección de Trabajo se ejerce sobre:

1. *Las empresas, los centros de trabajo y, en general, todo lugar en el que se ejecute prestación laboral*

bajo el régimen laboral de la actividad privada, aún cuando el empleador sea la Administración Pública o Empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado.

2. Los vehículos y los medios de transporte en general, en los que se presta 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 aquéllos.

3. Los puertos, aeropuertos, vehículos y puntos de salida, escala y destino, en lo relativo a los viajes de emigración e inmigración.

4. Las entidades, empresas o cooperativas de trabajadores, que brinden servicios de intermediación laboral.

5. Los domicilios en los que presten servicios trabajadores del hogar. En este supuesto, el ingreso del Inspector del Trabajo requiere autorización expresa del titular del domicilio o, en su defecto, de autorización judicial expedida de conformidad con las normas correspondientes." **(1)(2)**

(1) Artículo 1-A, adicionado por el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004.

(2) Título Preliminar derogado por la Duodécima Disposición Final y Transitoria de la Ley N° 28806, publicada el 22 julio 2006.

TÍTULO I (*)

DE LOS PRINCIPIOS GENERALES DE LA LEY

(*) Título derogado por la Duodécima Disposición Final y Transitoria de la Ley N° 28806, publicada el 22 julio 2006.

Artículo 2.- Principio de Legalidad

Por el principio de legalidad los actos de la administración se rigen por la aplicación de la Constitución, la ley y el Derecho.

Artículo 3.- Principio de Primacía de la Realidad

En aplicación del principio de primacía de la realidad, en caso de surgir discordancia entre los hechos verificados y lo que se advierte de los documentos o actos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados.

Artículo 4.- Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

En aplicación del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, la AAT vela porque no se vulneren los derechos laborales mínimos reconocidos por la Constitución y la ley. ()*

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 4.- Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.

En aplicación del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, la AAT vela porque no se vulneren los derechos laborales mínimos reconocidos por normas imperativas.'

Artículo 5.- Principio de Buena fe

El principio de buena fe se entiende como la necesidad de que las partes procedan de manera honesta y leal, confiando en que ésta será su conducta en todo el procedimiento.

Artículo 6.- Principio de Razonabilidad

Por el principio de razonabilidad las decisiones de la AAT deben adoptarse dentro de los límites de sus facultades y las reglas propias del sentido común, manteniendo el debido equilibrio entre la decisión adoptada y los fines públicos que deban tutelar, con el propósito de que corresponda a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su contenido.

Artículo 7.- Principio de Proporcionalidad en la Sanción

El principio de proporcionalidad en la sanción determina que, para imponer una sanción, la AAT debe considerar la gravedad de la falta cometida, su reincidencia, el contexto en el cual se ha producido el hecho y otros criterios propios de cada caso en particular. ()*

(*) Título derogado por la Duodécima Disposición Final y Transitoria de la Ley N° 28806, publicada el 22 julio 2006.

TÍTULO II (*)**DEL SERVICIO INSPECTIVO****Capítulo I****Generalidades de la Inspección del Trabajo**

(*) Título derogado por la Duodécima Disposición Final y Transitoria de la Ley N° 28806, publicada el 22 julio 2006.

Artículo 8.- Información a otras entidades u organismos públicos

La acción prevista en el inciso d) del Artículo 5 de la Ley se efectúa en forma independiente a la existencia de convenios de algún tipo con dichos organismos. Mensualmente la AAT eleva al Director Regional correspondiente, el reporte detallado de los incumplimientos advertidos en los diversos procedimientos a su cargo una vez que éstos hayan concluido.

Artículo 9.- Aplicación del principio de primacía de la realidad en el servicio inspectivo

9.1 En aplicación del principio de primacía de la realidad se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un vínculo de naturaleza laboral cuando, dentro de un procedimiento de inspección de trabajo, se constate cualquiera de las siguientes situaciones:

a) El trabajador realiza una labor o presta servicios en un cargo, similar o equivalente, a la de otro trabajador registrado en las planillas de pago de la empresa.

b) Habiendo concluido los convenios de formación laboral juvenil, prácticas pre-profesionales o aprendizaje, o superado los límites legales, la persona continúa prestando los mismos servicios a la empresa que lo contrató.

c) La labor realizada por el trabajador se encuentra dentro de los puestos de trabajo calificados por norma expresa como laborales o de carácter subordinado.

d) En la prestación de un servicio se comprueba las manifestaciones de los elementos esenciales del contrato de trabajo, y en el caso específico de la subordinación, manifestaciones tales como la existencia de un horario de trabajo, la reglamentación de la labor, el dictado de órdenes o la sanción en el desempeño de la misma, entre otras, conforme al Artículo 9 del TUO.

9.2. La presunción del numeral anterior también se aplica a las empresas de servicios especiales y cooperativas de trabajadores, cuando se constate cualquiera de las siguientes situaciones:

a) El personal destacado por una empresa de servicios especiales o cooperativa de trabajadores a una empresa usuaria es contratado por éstas bajo un contrato diferente al laboral o asociativo laboral, según sea el caso. En este caso la relación laboral se presume respecto de la empresa de servicios especiales o cooperativa de trabajadores.

b) La empresa usuaria no acredita la condición de trabajador destacado por una empresa de servicios especiales o cooperativa de trabajadores. En este caso se presume la existencia de una relación laboral entre la empresa usuaria y el trabajador destacado. ()*

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 9.- Aplicación del principio de primacía de la realidad y presunciones en el servicio inspectivo.

9.1 Sin perjuicio de la facultad general establecida en el artículo 3 del Reglamento, se presume la existencia de un vínculo de naturaleza laboral, salvo prueba en contrario, cuando dentro de un procedimiento de inspección de trabajo se constate cualquiera de las siguientes situaciones:

a. El trabajador realiza una labor o presta servicios en un cargo, similar o equivalente, a los de otro trabajador registrado en las planillas de pago de la empresa.

b. Habiendo concluido los convenios de formación laboral juvenil, prácticas preprofesionales o aprendizaje, o superado los límites legales, la persona continúa prestando servicios a la empresa que lo contrató.

c. La labor realizada por el trabajador se encuentra dentro de los puestos de trabajo calificados por norma expresa como laborales o de carácter subordinado.

d. En la prestación de un servicio se comprueba las manifestaciones de los elementos esenciales del contrato de trabajo, y en el caso específico de la subordinación, manifestaciones tales como la existencia de un horario de trabajo, la reglamentación de la labor, el dictado de órdenes o la sanción en el desempeño de la misma, entre otras, conforme al Artículo 9 del TUO.

9.2. La presunción del numeral anterior también se aplica a las empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores que destaquen personal en empresas usuarias, independientemente de la denominación que las partes otorguen al contrato, cuando se constate cualquiera de las siguientes situaciones:

a. El personal destacado es contratado por la empresa especial de servicios o cooperativa de trabajadores bajo un contrato diferente al laboral o asociativo laboral, según corresponda. En este caso, la relación laboral se presume respecto de la empresa o cooperativa que haya destacado a dicho personal.

b. La empresa usuaria no acredita la condición de trabajador destacado por una empresa especial de servicios o cooperativa de trabajadores. En este caso, se presume la existencia de una relación laboral entre la empresa usuaria y el trabajador destacado.

9.3. La infracción a los supuestos de intermediación laboral previstos en la Ley N° 27626 y en su Reglamento determina que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se entienda que desde el inicio de la prestación de sus servicios los respectivos trabajadores han tenido contrato de trabajo con la empresa usuaria.'

Capítulo II

De los Inspectores del Trabajo

Artículo 10.- Características del Inspector del Trabajo

10.1. El Inspector del Trabajo es especialista en materia laboral, seguridad y salud en el trabajo, posee grado académico de bachiller vinculado a las carreras profesionales que son necesarias para el cumplimiento de las funciones que la Ley establece.

10.2. El Inspector del Trabajo es capacitado en forma permanente por el MTPS con la finalidad de lograr su perfeccionamiento profesional.

Artículo 11.- Del concurso público para Inspectores del Trabajo

11.1. La convocatoria a concurso público para la provisión de plazas de Inspectores del Trabajo se efectúa en las oportunidades que establezca el MTPS.

11.2. El concurso público comprende obligatoriamente la revisión de los siguientes aspectos: conocimientos exigidos para las inspecciones del trabajo, normas básicas de seguridad y salud en el trabajo, seguridad social; experiencia laboral y formación general; trato con el público, perfil psicológico y psicotécnico del postulante; así como sus antecedentes laborales y éticos.

11.3. La evaluación de los Inspectores del Trabajo es efectuada por una comisión, la que en forma independiente fija las pautas para el cumplimiento de su función, cuyos lineamientos son fijados por resolución ministerial.

'Artículo 11-A.- Inspección en horas de la noche.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 7-A de la Ley, los inspectores de trabajo están facultados para ingresar libremente a los centros de trabajo en horas de la noche en los siguientes supuestos:

a. Verificaciones relacionadas con trabajadores que desarrollen labores en jornada nocturna, jornada atípica o no sujetos a la jornada máxima legal.

b. Verificaciones vinculadas con la realización de labores clandestinas en horas de la noche.

c. Verificaciones sobre instalaciones, equipos o maquinarias que no puedan ser realizadas sin interrumpir el proceso productivo.

d. Cuando exista peligro inminente para la salud y seguridad de los trabajadores." (*)

(*) Artículo 11-A, adicionado por el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004.

Artículo 12.- Autorización judicial de descerraje

12.1. Para efectos de la facultad prevista en el inciso b) del Artículo 7 de la Ley, el Director Regional correspondiente, a solicitud motivada de la AAT, requiere al Juez de Trabajo o Mixto del Distrito Judicial competente, el descerraje del centro laboral.

12.2. En caso la Autoridad Judicial autorice el descerraje solicitado, la AAT sanciona al empleador, siempre que se considere como un acto de obstrucción. La multa es la máxima prevista para este supuesto, de conformidad al Artículo 19 de la Ley y al numeral 44.2 del Artículo 44 del Reglamento. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 12.- Autorización judicial de descerraje

Quando la Autoridad Judicial autorice el descerraje, en aplicación de lo previsto en el inciso b) del artículo 7 de la Ley, la Autoridad Administrativa de Trabajo sancionará al empleador siempre que considere que ha existido un acto de obstrucción. La multa es la máxima prevista para este supuesto, de conformidad al artículo 19 de la Ley y al numeral 44.2 del artículo 44 del Reglamento.'

Artículo 13.- Interrogatorio al representante del empleador

La facultad de interrogar al empleador prevista en el inciso c) del Artículo 7 de la Ley, comprende a aquellos que actúan en su representación en la diligencia inspectiva, de acuerdo al numeral 41.1 del Artículo 41 del Reglamento.

Artículo 14.- Exhibición de documentos

14.1. Los Inspectores del Trabajo al solicitar la exhibición de documentos en uso de la facultad prevista en el inciso f) del Artículo 7 de la Ley, dejan constancia del requerimiento de la documentación materia de la exhibición, así como del resultado de dicho requerimiento. Al solicitar y obtener copias a ser anexadas al expediente administrativo, dejan constancia expresa de la cantidad y naturaleza de los documentos anexados.

14.2. Para la verificación del cumplimiento de la obligación relativa a la participación de los trabajadores en las utilidades, la exhibición de la parte pertinente de la declaración jurada del impuesto a la renta se realiza sin menoscabo de la información reservada establecida en el Código Tributario. La no presentación de lo

solicitado presume, salvo prueba en contrario, la obligación de distribuir utilidades.

Artículo 15.- Muestras de sustancias

La obtención de sustancias y materiales para fines de análisis, conforme a lo dispuesto por el inciso g) del Artículo 7 de la Ley, se lleva a cabo en la cantidad mínima que sea necesaria para tal efecto, dejando parte de la muestra en poder del empleador. Se deja constancia expresa de la entrega en el acta.

Artículo 16.- Medidas de aplicación inmediata

16.1. En el supuesto previsto por el inciso h) del Artículo 7 de la Ley, el Inspector del Trabajo puede ordenar la paralización de las actividades que, ante el inminente peligro, por negligencia o incumplimiento de las medidas de seguridad y salud por parte del empleador, considere arriesguen la seguridad y salud de los trabajadores. En este caso, se notifica la adopción de las medidas en la propia diligencia de inspección, las que son debidamente sustentadas, con la indicación del plazo o condición que deba implementarse.

16.2. De no cumplirse lo dispuesto por el Inspector del Trabajo, la responsabilidad del empleador se agrava si por ello se produjeran daños a la salud y seguridad de los trabajadores.

16.3. El empleador puede dejar constancia de su disconformidad con las medidas ordenadas por el Inspector del Trabajo, siempre que en el acta de inspección impugne la decisión adoptada. La impugnación del acta se materializa con sujeción a lo señalado en el Artículo 17 de la Ley, y ésta no suspende la ejecución inmediata de las medidas decretadas por el Inspector del Trabajo. La impugnación es resuelta en un plazo máximo de 48 (cuarenta y ocho) horas. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004, cuyo texto es el siguiente:

'Artículo 16.- Medidas de aplicación inmediata.

16.1 En aplicación del inciso i) del artículo 7 de la Ley, los inspectores del trabajo están facultados para requerir al empleador o su representante las modificaciones en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad de los trabajadores.

a. Verificar la adopción y cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo

b. Verificar el establecimiento de sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, de planes integrales de prevención de riesgos, así como la identificación y evaluación participativa de riesgos en el centro de trabajo; en los casos que corresponda de conformidad con la legislación sobre la materia

c. Requerir al empleador o su representante las modificaciones en los métodos de trabajo y de producción (bienes o servicios), en las características generales de los locales, instalaciones, equipos e insumos; y en la organización y ordenamiento de las labores

16.2. De conformidad con lo establecido en el inciso h) del artículo 7 de la Ley, cuando exista riesgo grave o inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, los inspectores del trabajo pueden ordenar las medidas de aplicación inmediata necesarias para corregir los incumplimientos detectados, incluida la paralización inmediata de las labores en el área afectada. En estos casos, se notifica la adopción de las medidas o la paralización inmediata de labores en la propia diligencia de inspección, debidamente sustentadas, así como el plazo o condición para su levantamiento.

16.3 En aplicación del inciso j) del artículo 7 de la Ley, el Inspector del Trabajo puede proponer a la AAT el cierre o clausura de los locales o sectores afectados o el retiro de determinadas máquinas, artefactos o equipos, cuando unos u otros ofrezcan peligro para la vida o la integridad física del trabajador.

16.4. De no cumplirse lo dispuesto por el Inspector del Trabajo o la AAT, la responsabilidad del empleador se agrava si a consecuencia de ello, se produjeran accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales u otros daños a la salud y seguridad de los trabajadores.

16.5. El empleador puede dejar constancia de su disconformidad con las medidas ordenadas por el

Inspector del Trabajo, siempre que en el acta de inspección impugne la decisión adoptada. La impugnación del acta se materializa con sujeción a lo señalado en el Artículo 17 de la Ley, y ésta no suspende la ejecución inmediata de las medidas decretadas por el Inspector del Trabajo. La impugnación es resuelta en un plazo máximo de 48 (cuarenta y ocho) horas."

Artículo 17.- Facultad conciliatoria

17.1. *La solicitud expresa de conciliación formulada por las partes a que se refiere el Artículo 8 de la Ley, debe constar en el acta de inspección, y realizarse inmediatamente después de la audiencia de partes, la que sólo procede si se concilian todas las materias objeto de la visita inspectiva. El Inspector vela que la conciliación no afecte derechos irrenunciables del trabajador.*

17.2. *La AAT competente para refrendar el acta de conciliación es el Subdirector de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador o AAT que ejerza sus funciones, observando el cumplimiento del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. El refrendo se emite dentro de los 2 (dos) días hábiles posteriores a la diligencia. (*)*

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004, cuyo texto es el siguiente:

'Artículo 17.- Facultad conciliatoria en inspecciones especiales.

17.1. *Cuando el Inspector del Trabajo cuente con acreditación de conciliador, la solicitud expresa de conciliación, formulada por ambas partes, debe constar en el acta de inspección y realizarse inmediatamente después de iniciada la diligencia inspectiva.*

17.2 *Cuando las partes soliciten la conciliación y el Inspector del Trabajo no cuente con la acreditación correspondiente, debe dejar constancia de la solicitud en el acta, remitiendo copia de la misma al servicio de conciliación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o a la Dirección Regional de Trabajo respectiva, a fin de que, en aplicación del artículo 74 del Reglamento, notifique a las partes la realización de la audiencia de conciliación.*

17.3 *La conciliación procede respecto de todas o algunas de las materias objeto de la visita. En ambos supuestos, deberá velarse porque no se afecten derechos irrenunciables del trabajador.*

17.4 *La AAT competente para refrendar el acta de conciliación es el Subdirector de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador o AAT que ejerza sus funciones. El refrendo se emite dentro de los 2 (dos) días hábiles posteriores a la diligencia o audiencia de conciliación."*

Artículo 18.- Informes periódicos

La periodicidad a que se refiere el inciso e) del Artículo 9 de la Ley es de carácter mensual, salvo cuando lo solicite el inmediato superior o la característica de un caso particular así lo amerite.

Artículo 19.- Facilidades de transporte

En los centros de trabajo de difícil acceso, tales como centros mineros, petroleros, instalaciones pesqueras o agrícolas, entre otros, la AAT puede coordinar con las partes o terceros con legítimo interés, los medios para el traslado, a fin de llevar a cabo la diligencia. Dicha colaboración no condiciona en forma alguna la labor inspectiva, dejándose constancia en el expediente.

Artículo 20.- Supervisión de la labor inspectiva

20.1. *La labor inspectiva es supervisada diariamente por Inspectores-Supervisores, quienes están a cargo de un grupo de inspectores designados por el Director de Prevención y Solución de Conflictos o autoridad que lo sustituya. Los Inspectores-Supervisores se encuentran bajo el control del Subdirector de Inspecciones, quien recibe reportes semanales sobre el desarrollo de las labores y recomienda las acciones del caso.*

20.2. *La labor de supervisión incluye la comprobación de la actuación del inspector con ocasión de las inspecciones realizadas en los centros de trabajo, según la programación que efectúe la AAT o la Oficina de Inspectoría General del Sector, para lo cual los empleadores están obligados a brindar las facilidades pertinentes. En este caso, de advertirse la existencia de incumplimientos no detectados por el Inspector del Trabajo supervisado, se toma nota de ello para las acciones de control respectiva, lo cual no perjudica el*

20.3. En estas visitas de supervisión se aplica, de ser el caso lo dispuesto en el Artículo 34 del Reglamento.

20.4. Los Inspectores-Supervisores tienen competencia a nivel nacional.

Artículo 21.- Sanciones a los Inspectores del Trabajo

21.1. De acuerdo a la gravedad de las faltas cometidas, y según su naturaleza, en atención a lo dispuesto por el Artículo 11 de la Ley, se clasifican en leves y graves.

21.2. Para la graduación de las sanciones, se tiene en cuenta su gravedad, reiterancia, el tiempo transcurrido desde que se cometió la falta, su repercusión en el respectivo procedimiento y demás particularidades.

21.3. Para el trámite y demás disposiciones sobre el régimen de sanción de los Inspectores del Trabajo se aplica el Estatuto Disciplinario del Inspector del Trabajo.

CONCORDANCIAS: R.M. N° 033-2005-TR (Estatuto Disciplinario del Inspector de Trabajo)

Artículo 22.- Imposición de sanciones por faltas leves

De advertirse la comisión de una falta leve, la sanción se hará efectiva según lo prescrito en el Artículo 9 del TUO, estableciéndose que el Director Regional respectivo es la autoridad encargada de la aplicación de la sanción.

Artículo 23.- Imposición de sanciones por faltas graves

Si la falta es grave y ésta se sustenta en el incumplimiento del Artículo 10 de la Ley, o las que prevé el Artículo 25 del TUO, el Director Regional respectivo procede conforme al Artículo 31 del TUO. Tratándose de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social de Lima-Callao, el procedimiento es conducido por el Director de Personal.

Artículo 24.- Ámbito de aplicación del Régimen Disciplinario

Los Artículos 21, 22 y 23 del Reglamento son únicamente aplicables a los Inspectores del Trabajo sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Los Inspectores del Trabajo sujetos al régimen público, en cuanto a sanciones, se rigen por sus propias normas.

Capítulo III

De los Auxiliares de Inspección

Artículo 25.- Función

La función de los Auxiliares de Inspección son, principalmente, las siguientes:

- a) Asistir a los Inspectores del Trabajo en el desarrollo de sus actividades;
- b) Efectuar, previo mandato de la AAT, operativos de información y difusión de las normas legales, así como de las relativas a seguridad y salud en el trabajo;
- c) Absolver interrogantes de los usuarios referentes a los procedimientos de inspección que se encuentren tramitando, así como respecto de las normas legales aplicables a dichos procedimientos;
- d) Brindar apoyo a las Subdirecciones de Inspección en las labores que ellas dispongan; y,
- e) Otras que les fueran conferidas por la AAT.

Artículo 26.- Selección y capacitación

26.1. Acorde al Artículo 13 de la Ley, previa a la evaluación del personal designado por el Ministerio de Justicia, se debe proporcionar capacitación en legislación laboral y en la labor inspectiva. Una vez capacitado, se

procede a la evaluación y posterior selección de los Auxiliares de Inspección.

26.2. En el caso de los Practicantes se sigue, en lo pertinente, lo instituido en el numeral anterior.

Capítulo IV

Del Procedimiento Inspectivo

Artículo 27.- Principio de la Observancia del Debido Proceso

Por el principio de la observancia del debido proceso, las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento inspectivo, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la AAT debidamente fundada en hechos y en Derecho.

Artículo 28.- Principio de Economía y Celeridad Procesal

Por el principio de economía y celeridad procesal, el procedimiento se realiza buscando que su desarrollo ocurra con el menor número de actos procedimentales 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.

Artículo 29.- Principio de Pluralidad de Instancia

Por el principio de la pluralidad de instancia, las partes tienen la posibilidad de impugnar una decisión ante una AAT de mayor jerarquía y con facultades de dejar sin efecto lo originalmente dispuesto, tanto en la forma como en el fondo, tal como se establece en el Artículo 18 de la Ley.

Artículo 30.- Competencia Nacional de los Inspectores del Trabajo

Los Inspectores del Trabajo, con prescindencia de la Dirección Regional en la que hayan sido seleccionados, pueden cumplir sus labores a nivel nacional en base a la autorización que otorgue la Dirección Regional correspondiente.

Artículo 31.- Conflictos de competencia

En caso de conflictos de competencia entre dos o más Direcciones Regionales resuelve la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, conforme a las normas pertinentes.

Artículo 32.- Responsabilidad de la Autoridad Judicial

En caso se requiera de un expediente administrativo de inspecciones para la resolución de un proceso judicial, y el mismo no haya culminado, sólo puede remitirse a la Autoridad Judicial correspondiente, copia certificada de los actuados. Si el Juez o la Sala respectiva requiere el original del expediente, debe ordenar la suspensión del procedimiento.

Artículo 33.- Inspección programada o de oficio

La inspección programada puede ser de dos clases:

a) General: Cuando el objeto de la inspección es verificar el cumplimiento de toda la normativa laboral, de promoción y formación para el trabajo, así como la relativa a la seguridad y salud para el trabajo.

b) Específica: Cuando el objeto de la inspección es verificar el cumplimiento de determinadas normas laborales, de seguridad y salud en el trabajo o de promoción y formación para el trabajo, precisadas en el mandato de inspección.

Artículo 34.- Trámite de un proceso de inspección programada o de oficio

34.1 Ordenado el inicio de un proceso de inspección programada, el Inspector del Trabajo se constituye en el centro de trabajo con la respectiva orden de visita, para cumplir con el mandato encomendado.

34.2 Efectuada la visita, levanta el acta dejando constancia de los incumplimientos detectados si corresponde, y de los hechos verificados. Tratándose de inspecciones sobre seguridad y salud en el trabajo incluirá, además, las medidas correctivas convenientes.

34.3 De existir incumplimientos, se otorga al empleador un plazo no menor a 10 (diez) ni mayor de 30 (treinta) días hábiles en la inspección general, y no menor de 3 (tres) ni mayor de 10 (diez) días hábiles en inspección específica, para la subsanación de las infracciones. Sólo en el caso de normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo y de acuerdo a la naturaleza de las infracciones, puede darse un plazo mayor, en el cual debe encontrarse sustentado en consideraciones objetivas.

34.4 Vencido el plazo, se efectúa la visita de reinspección, la cual está dirigida a constatar el cumplimiento de las infracciones detectadas en la visita de inspección. Sin perjuicio de ello, puede verificar nuevos hechos que, a juicio del Inspector del Trabajo, son relevantes para futuras fiscalizaciones. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 34.- Trámite de un proceso de inspección programada o de oficio.

34.1 Ordenado el inicio de un proceso de inspección programada, el Inspector del Trabajo se constituye en el centro de trabajo con la respectiva orden de visita, para cumplir con el mandato encomendado.

34.2 Efectuada la visita, levanta el acta dejando constancia de los incumplimientos detectados si corresponde, y de los hechos verificados. Tratándose de inspecciones sobre seguridad y salud en el trabajo debe incluir, además, de ser el caso, las medidas correctivas convenientes.

34.3 De detectarse incumplimientos que califiquen como infracciones de segundo o tercer grado, sin perjuicio de la imposición de la multa correspondiente, se otorga al empleador un plazo no menor de 10 (diez) ni mayor de 30 (treinta) días hábiles en la inspección general, y no menor de 3 (tres) ni mayor de 10 (diez) días hábiles en la inspección específica, para la subsanación de las infracciones. Sólo en el caso de normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo y de acuerdo a la naturaleza de las infracciones, puede darse un plazo mayor, en el cual debe encontrarse sustentado en consideraciones objetivas.

34.4 Vencido el plazo, se efectúa la visita de reinspección, la cual está dirigida a constatar la subsanación de las infracciones detectadas en la visita de inspección. Sin perjuicio de ello, puede verificar nuevos hechos que, a juicio del Inspector del Trabajo, son relevantes para futuras fiscalizaciones.

34.5 De detectarse incumplimientos que califiquen como infracciones de primer grado, además de imponer la multa correspondiente, la AAT incluye a los empleadores infractores dentro del registro de empresas que preferentemente serán objeto de inspección programada en forma aleatoria."

Artículo 35.- Solicitud de inspección especial a pedido de parte

35.1. La inspección especial se realiza a pedido de un trabajador o trabajadores, de un ex - trabajador, de una organización sindical con respecto de los trabajadores a quienes representa, de un empleador, o de un tercero con legítimo interés. La solicitud contiene los siguientes datos mínimos:

- a) Indicación de la AAT competente;
- b) Nombre o razón social, documento de identificación, nombre del representante legal y número de su documento de identidad y domicilio del solicitante;
- c) Determinación clara y concisa de los hechos que requieran de constatación;
- d) La ubicación del centro de trabajo con las referencias correspondientes;
- e) El nombre comercial o razón social del empleador del centro de trabajo a inspeccionar; y,
- f) Firma del solicitante o representante legal.

35.2. A la solicitud debe adjuntarse copia del documento de identidad o del Registro Único del Contribuyente, según se trate de persona natural o jurídica, respectivamente. En el caso de organizaciones sindicales, se adjunta copia del registro sindical y de la comunicación a la AAT de la elección de la Junta Directiva vigente. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004, cuyo texto es el siguiente:

'Artículo 35.- Solicitud de inspección especial a pedido de parte.

35.1. La inspección especial se realiza a pedido de un trabajador o trabajadores, de un ex trabajador, de una organización sindical con respecto de los trabajadores a quienes representa, de un empleador o de un tercero con legítimo interés. La solicitud contiene los siguientes datos mínimos:

- a. Indicación de la AAT competente;
- b. Nombre o razón social, documento de identificación, nombre del representante legal y número de su documento de identidad y domicilio del solicitante;
- c. Determinación clara y concisa de los hechos cuya constatación se requiere;
- d. La ubicación del centro de trabajo con las referencias correspondientes;
- e. La denominación, razón social o nombre comercial del empleador del centro de trabajo a inspeccionar, así como su número de Registro Único del Contribuyente. De encontrarse el empleador en el sector informal o no estructurado, basta con indicar su nombre comercial;
- f. Firma del solicitante o representante legal.
- g. Cuando la solicitud haya sido presentada por un trabajador con vínculo laboral vigente y siempre que no se trate de solicitudes referidas a verificación de vínculo laboral, éste señalará además si participará o no en la diligencia inspectiva. En este último supuesto, su identidad se mantendrá en reserva, de conformidad con lo previsto en el inciso d) del artículo 9 de la Ley.

35.2. A la solicitud debe adjuntarse copia del documento de identidad o del Registro Único del Contribuyente, según se trate de una persona natural o jurídica, respectivamente. Las organizaciones sindicales deben adjuntar copia simple del registro sindical y de la comunicación a la AAT de la elección de la Junta Directiva vigente."

Artículo 36.- Presupuestos para una solicitud de inspección especial por incumplimientos de normas

36.1 El notorio incumplimiento de normas legales, contemplado en el numeral 16.3 del Artículo 16 de la Ley, debe entenderse que se refiere, preferentemente, a las siguientes obligaciones legales: falta de registro en planillas de pago, remuneraciones, gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios y goce de descanso vacacional. El incumplimiento en la compensación por tiempo de servicios debe ser no menor a un período semestral, y no menor de un mes en los demás casos.

36.2 De solicitarse una inspección por notorio incumplimiento de normas legales o convencionales, la AAT tiene un plazo no mayor de 7 (siete) días hábiles para efectuar la visita inspectiva; caso contrario, debe entenderse denegado el pedido. La AAT puede ordenar la realización de una inspección programada debido a la multiplicidad de solicitudes respecto de un mismo empleador y sobre similares incumplimientos.

36.3 En solicitudes sobre incumplimientos en seguridad y salud en el trabajo, se aplica lo regulado en el numeral anterior, debiéndose analizar la necesidad de la inmediata comprobación.

36.4 Tratándose de la constatación de hechos expresamente determinados y vinculados a la relación laboral, la AAT evalúa la procedencia de la petición, teniendo en consideración la necesidad de la inmediata comprobación. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 36.- Presupuestos para una solicitud de inspección especial por incumplimientos de normas.

36.1 Para verificar el notorio incumplimiento de normas legales o convencionales, contemplado en el numeral 16.3 del Artículo 16 de la Ley, se atiende a los criterios y materias establecidos en el inciso a) del artículo 5 de la Ley.

36.2 Tratándose de incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo o de la constatación de hechos expresamente determinados y vinculados a la relación laboral, la AAT evaluará la procedencia de la petición teniendo en consideración la necesidad de su inmediata comprobación.

36.3 En cualquier caso, la AAT debe resolver la solicitud de inspección especial en un plazo no mayor de 3 (tres) días hábiles. De no producirse resolución expresa, el solicitante podrá entender denegado su pedido y presentar el recurso de impugnación correspondiente.

Si la solicitud de inspección especial no cumple con los requisitos formales previstos en el artículo 35 del Reglamento, la AAT otorgará al solicitante un plazo de 3 (días) hábiles más el término de la distancia para su subsanación, bajo apercibimiento de entenderse denegado el pedido.

De ser declarada procedente, la AAT tiene un plazo de 5 (cinco) días hábiles para efectuar la visita de inspección.

36.4 La AAT puede ordenar la realización de una inspección programada cuando existan múltiples solicitudes de inspecciones especiales respecto de un mismo empleador y sobre similares incumplimientos."

Artículo 37.- Trámite de un procedimiento de inspección especial o a pedido de parte

37.1 El procedimiento se origina a solicitud de parte interesada, y la inspección está dirigida específicamente a verificar lo que la AAT haya determinado, luego de su calificación.

37.2 En la inspección especial no habrá reinspección ni imposición de sanción por los incumplimientos detectados, salvo en los casos que la inspección sea solicitada por un trabajador con vínculo laboral vigente y trate sobre incumplimiento del registro en planillas de pago o incumplimientos de normas de seguridad y salud en el trabajo. En este último caso procede la imposición de multa sin reinspección, si el incumplimiento no es subsanable.

37.3 En los casos de visitas especiales que haya reinspección, se otorga el plazo máximo establecido para la inspección programada específica, notificándose con día y hora a las partes para dicho efecto. De no acreditarse el cumplimiento en la vista de reinspección, se impondrá la multa pertinente.

37.4 En los procedimientos de inspección especial que no cabe reinspección y se haya detectado incumplimientos, la AAT incluye a los empleadores infractores dentro del registro de empresas que preferentemente serán objeto de inspección programada en forma aleatoria. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004, cuyo texto es el siguiente:

'Artículo 37.- Trámite de un procedimiento de inspección especial o a pedido de parte.

37.1 El procedimiento se origina a solicitud de la parte interesada, debiendo la inspección estar dirigida a verificar lo que la AAT haya determinado de conformidad con lo establecido en el artículo 39-A del Reglamento, luego de su calificación.

37.2 De detectarse incumplimientos que califiquen como infracciones de segundo o tercer grado, sin perjuicio de la imposición de la multa correspondiente, se otorga al empleador el plazo máximo establecido para la inspección programada específica a los efectos de que proceda a la subsanación de las infracciones detectadas, notificándose en el mismo acto con día y hora a las partes para la realización de la correspondiente

37.3 De detectarse incumplimientos que califiquen como infracciones de primer grado, además de imponer la multa correspondiente, la AAT incluye a los empleadores infractores dentro del registro de empresas que preferentemente serán objeto de inspección programada en forma aleatoria."

Artículo 38.- De la diligencia previa

38.1 Se denomina diligencia previa a aquella verificación del Inspector del Trabajo de carácter opcional, con el objeto de levantar información a fin de que la posterior visita inspectiva pueda cumplir con su finalidad.

38.2. Al finalizar la diligencia previa, se elabora una hoja informativa. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004, cuyo texto es el siguiente:

'Artículo 38.- Inspección a iniciativa del Inspector del Trabajo.

La inspección a iniciativa del Inspector del Trabajo se lleva a cabo de conformidad con las reglas previstas por el artículo 40 del Reglamento, con la sola excepción de la obligación de presentar la orden de visita respectiva.

El Inspector del Trabajo da cuenta al empleador de los hechos que motivan la visita, de conformidad con lo establecido en el numeral 16.4 del artículo 16 de la Ley. Sin perjuicio de ello, puede constatar la existencia de cualquier incumplimiento que ponga en peligro la integridad física, la salud o la seguridad de los trabajadores.

La reinspección se sujeta a lo establecido en el artículo 37 del Reglamento."

Artículo 39.- De la obstrucción, abandono o inasistencia a la diligencia inspectiva

39.1. Constituye obstrucción a la diligencia inspectiva de trabajo, la negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo, 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.

39.2. El abandono de la diligencia inspectiva se produce cuando alguna de las partes, luego de iniciada la audiencia de partes conforme al numeral 41.1 del Artículo 41 del Reglamento, deja el lugar de la diligencia, negándose a suscribir el acta; en este caso la diligencia prosigue hasta su conclusión, debiendo el Inspector del Trabajo dejar constancia del hecho producido.

39.3. Constituye inasistencia a la diligencia cuando, a pesar de que el Inspector del Trabajo o la AAT haya citado con la debida anticipación a las partes para la realización de una diligencia, éstas no concurren.

39.4. La AAT, con el informe del Inspector del Trabajo que dé cuenta de cualquiera de los hechos descritos anteriormente, impone una sanción al empleador por su responsabilidad, salvo prueba en contrario. Para dicho efecto, se debe ceñir a lo establecido en el literal b), numeral 19.1. del Artículo 19 de la Ley, evaluando la intencionalidad en la falta advertida, los posibles perjudicados por la inconducta y las circunstancias en que se produjo la falta. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004, cuyo texto es el siguiente:

'Artículo 39.- De la obstrucción, abandono o inasistencia a la diligencia Inspectiva

39.1. Constituye obstrucción a la diligencia inspectiva de trabajo, 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. También constituyen acto de obstrucción obstaculizar la participación del trabajador o su

representante o de los trabajadores o la organización sindical.

39.2. El abandono de la diligencia inspectiva se produce cuando alguna de las partes, luego de iniciada ésta conforme al inciso b) del Artículo 40 del Reglamento, deja el lugar de la diligencia, negándose a suscribir el acta. En este caso, la diligencia prosigue hasta su conclusión, debiendo el Inspector del Trabajo dejar constancia del hecho producido.

39.3. Constituye inasistencia a la diligencia cuando, a pesar de que el Inspector del Trabajo o la AAT haya citado con la debida anticipación a las partes para la realización de una diligencia, éstas no concurren.

39.4. La AAT, con el informe del Inspector del Trabajo que dé cuenta de cualquiera de los hechos descritos anteriormente, impone una sanción al empleador por su responsabilidad, salvo prueba en contrario. Para dicho efecto, se debe ceñir a lo establecido en el literal b), numeral 19.1, del Artículo 19 de la Ley." (*)

(*) Artículo 39-A, adicionado por el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004.

'Artículo 39-A.- Orden de visita.

La orden de visita se expide por escrito, detallando el mandato encomendado en la forma que dispone la AAT. De conformidad con el inciso c) del artículo 9 de la Ley, el Inspector del Trabajo está obligado a cumplir su labor en los términos establecidos en dicha orden de visita.

La AAT emite las respectivas órdenes de visita observando lo siguiente:

a. En la Inspección Programada o de Oficio:

Identifica el nombre, la denominación, razón social o nombre comercial del empleador, así como la ubicación del centro o centros de trabajo a ser inspeccionados o, de ser el caso, únicamente determinará de modo preciso el área geográfica dónde debe desarrollarse la diligencia inspectiva. En este último supuesto, la inspección puede recaer sobre todas las empresas ubicadas en dicha área.

b. En la Inspección Especial o a Pedido de Parte:

Identifica el nombre, la denominación, razón social o nombre comercial del empleador y la ubicación del centro de trabajo a ser inspeccionado.'

Artículo 40.- De la diligencia inspectiva y de las actas de inspección

Las diligencias inspectivas que constan en las actas de inspección se efectúan de la siguiente forma:

a) El Inspector del Trabajo comisionado se presenta en el centro de trabajo e informa del motivo de su visita, exhibiendo su credencial vigente, así como entregando a la persona que lo atienda la orden de visita respectiva, solicitando las facilidades para el cumplimiento de su labor.

b) Se inicia la audiencia de partes, conforme al Artículo 41 del Reglamento, con lo que el trabajador y el empleador o su representante suscribirán la página inicial del acta inspectiva como señal de su presencia y del inicio de la inspección.

c) El inspector registra en el acta los hechos verificados, los incumplimientos anotados; además, asienta lo manifestado por las partes y, de ser el caso, agrega sus observaciones a la misma. Para finalizar el acta, el Inspector del Trabajo y las partes presentes la suscribirán. Conforme al inciso i) del numeral 17.2 del Artículo 17 de la Ley, la falta de firma en el acta por alguna de las partes, no invalida su valor legal.

d) De considerarlo necesario, el Inspector del Trabajo emite un informe, de acuerdo al numeral 17.4. del Artículo 17 de la Ley.

e) El Inspector del Trabajo debe estar en un solo acto con ambas partes durante toda la diligencia inspectiva. Si alguna de ellas quisiera alejarse, puede hacerlo bajo propia responsabilidad, debiendo el inspector dejar constancia. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004,

'Artículo 40.- De la diligencia inspectiva y de las actas de inspección

Las diligencias inspectivas se efectúan de la siguiente forma:

a. De conformidad con el inciso a) del artículo 9 de la Ley, el Inspector del Trabajo comisionado se presenta en el centro de trabajo e informa del motivo de su visita, exhibiendo su credencial y la respectiva orden de visita al empleador y a los trabajadores, o a sus respectivos representantes, solicitando las facilidades para el cumplimiento de su labor.

La realización de esta comunicación no impide que, en uso de sus potestades de fiscalización y control, el Inspector del Trabajo pueda efectuar un recorrido por las instalaciones del centro de trabajo con carácter previo al inicio de la diligencia inspectiva. La realización de este recorrido, así como los detalles de lo constatado en el mismo, deben ser consignados en la parte inicial del Acta de Inspección, y no impiden al Inspector del Trabajo efectuar recorridos posteriores por el centro de trabajo.

b. Comunicada a las partes la realización de la visita inspectiva, éstas suscribirán la página inicial del acta de inspección en señal de su presencia. En ausencia de alguna de las partes, el Inspector del Trabajo notifica la realización de la diligencia en la fecha más próxima posible, con una anticipación mínima de 24 (veinticuatro) horas desde el momento de su notificación. En la notificación debe especificarse expresamente que la visita se efectúa con la parte que se encuentre presente. En este supuesto, el valor del acta de inspección es el mismo que el que tiene un acta de inspección realizada con ambas partes.

c. El Inspector del Trabajo registra en el acta los hechos verificados, los incumplimientos advertidos y el razonamiento lógico jurídico que motiva dicha calificación. Además, asienta lo manifestado por las partes y, de ser el caso, agrega sus observaciones a la misma.

d. Al finalizar la diligencia inspectiva, el Inspector del Trabajo y las partes presentes suscribirán el acta de inspección por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de ellas. Conforme al inciso i) del numeral 17.2 del artículo 17 de la Ley, la falta de firma en el acta por alguna de las partes no invalida su valor legal.

e. De considerarlo necesario, el Inspector del Trabajo puede emitir, con carácter complementario al acta, un informe, de acuerdo al numeral 17.4. del artículo 17 de la Ley.

f. El Inspector del Trabajo debe actuar en presencia de ambas partes durante toda la diligencia inspectiva, sin perjuicio de lo establecido en el inciso c) del artículo 7 de la Ley. Si alguna de ellas quisiera alejarse, puede hacerlo bajo propia responsabilidad, debiendo el Inspector del Trabajo dejar constancia."

Artículo 41.- Audiencia de partes

41.1. La audiencia de partes para una visita de inspección se entiende con la presencia del empleador, su representante o apoderado y el trabajador. Se entiende como representante del empleador a aquél formalmente constituido como tal, a quien ejerce el cargo de Jefe de Personal o de Recursos Humanos o cargo similar dentro de la estructura de la empresa, o en defecto de ambos, a quien efectivamente ejecuta o comparte las actividades de supervisión control o administración de personal con alguno de los nombrados anteriormente.

41.2 En el caso de los trabajadores debe preferirse como su representante al de la organización sindical del centro de trabajo, de existir, o al trabajador más antiguo, o cualquiera otro que el Inspector del Trabajo decida. En inspecciones especiales a solicitud de trabajadores o ex trabajadores, el solicitante es necesariamente la parte laboral del procedimiento.

41.3 De no constituirse la audiencia de partes, debido a la ausencia de alguna de las personas indicadas en los numerales anteriores, el Inspector del Trabajo notifica para la realización de la diligencia en la fecha más próxima posible, con una anticipación mínima de 24 (veinticuatro) horas desde el momento de su notificación. Debe especificarse expresamente en la notificación que la visita se efectuará con la parte que se encuentre presente.

41.4 El valor del acta de inspección levantada con una de las partes, y que constata hechos sustentados documentadamente o a través de testimoniales, es el mismo que el que tiene un acta de inspección

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 41.- De las partes que intervienen en la diligencia inspectiva.

41.1. Para los efectos del artículo 40 del Reglamento, se entiende por representante del empleador al formalmente constituido como tal, a quien ejerce el cargo de Jefe de Personal o de Recursos Humanos o cargo similar dentro de la estructura de la empresa, o en defecto de ambos, a quien se encuentre al frente del centro de trabajo al momento de iniciarse la visita inspectiva, independientemente de si tiene o no vínculo laboral con la empresa.

41.2 En el caso de los trabajadores, debe preferirse como su representante al de la organización sindical del centro de trabajo, de existir, o al trabajador más antiguo, o cualquiera otro que el Inspector del Trabajo decida. En los casos de las inspecciones sobre seguridad y salud en el trabajo, debe preferirse a los representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad e Higiene, conjuntamente con el representante de la organización sindical.

41.3 En la inspección especial o a pedido de parte, el trabajador solicitante interviene como parte en la diligencia inspectiva, salvo cuando haya solicitado que su identidad se mantenga en reserva.

41.4 Cuando la inspección especial haya sido solicitada por un ex trabajador, el solicitante es necesariamente la parte laboral del procedimiento.

41.5 Tratándose de inspecciones especiales, cuando de conformidad con lo establecido en el numeral 16.3 del artículo 16 de la Ley, un supuesto de fuerza mayor impida la asistencia del trabajador o ex trabajador a la visita inspectiva, éste puede solicitar la intervención de su representante."

Artículo 42.- Ausencia del trabajador

Ante la ausencia del trabajador en la diligencia citada conforme al numeral 41.3 del Artículo 41 del Reglamento, no procede la imposición de sanción alguna.

'Artículo 42-A.- Prórroga de la diligencia inspectiva.

Cuando la diligencia inspectiva requiera más tiempo del previsto, el inspector podrá suspenderla para su continuación en el día hábil siguiente. Tal decisión se hará constar en el acta.

La suspensión de la diligencia podrá ordenarse igualmente si no ha sido posible al empleador exhibir la documentación pertinente para acreditar el cumplimiento de las normas a verificar según la Orden de Visita. En este último caso, debe señalar en el mismo acto día y hora para la continuación de la diligencia. Este plazo no podrá exceder de 3 (tres) días hábiles." (*)

(*) Artículo 42-A, adicionado por el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004.

'Artículo 42-B.- Calidad del acta de inspección.

De conformidad con el numeral 17.1 del artículo 17 de la Ley, al tener el acta de inspección el carácter de instrumento público, produce fe respecto a los hechos y circunstancias constatados por el Inspector del Trabajo". (*)

(*) Artículo 42-B, adicionado por el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004.

Artículo 43.- De la impugnación de las actas de inspección

43.1 Las actas de inspección pueden ser impugnadas por cualquiera de las partes que hubiere estado presente en la diligencia, siempre que no hayan declarado su conformidad con el acta. El escrito de impugnación se presenta dentro de los 3 (tres) días hábiles de efectuada la visita cuestionada, indicándose expresamente el o los hechos materia del desacuerdo.

43.2 El que no hubiere estado presente debido a una causa justificada al momento de efectuarse una

visita inspectiva, o considere que quien actuó en su representación no se encuentra en ninguno de los supuestos del numeral 41.1 del Artículo 41 del Reglamento, puede ejercer el derecho de impugnar el acta de inspección dentro del plazo señalado precedentemente, para lo cual debe pagar la tasa de impugnación respectiva.

43.3 En ningún caso procede la impugnación cuando se refiere a la valoración de lo verificado o a las consecuencias jurídicas de ello, o lo que la originó.

43.4 De declararse fundada la impugnación, se ordena que se efectúe una visita de inspección la cual limita a verificar nuevamente sólo los aspectos cuestionados y sobre los que la AAT declaró fundada la impugnación.

43.5 No procede la impugnación de actas diferentes a la de la inspección.

Artículo 44.- De las multas

44.1. Las multas se imponen de acuerdo a los criterios y límites establecidos en el Artículo 19 de la Ley, según el tipo de infracción acotada y conforme a los siguientes cuadros:

CUADRO 1: INFRACCIONES DE PRIMER GRADO

Número de Infracciones	Base de cálculo	Número de trabajadores afectados						
		1 - 5	6 - 10	11 - 20	21 - 40	41 - 100	101 a 200	201 a +
1 - 2	3 UIT	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
3 - 5	4 UIT	5%	10%	20%	35%	50%	65%	80%
6 ó más	5 UIT	5%	10%	20%	35%	50%	70%	100%

CUADRO 2: INFRACCIONES DE SEGUNDO GRADO

Número de Infracciones	Base de cálculo	Número de trabajadores afectados						
		1-5	6-10	11-20	21-40	41-100	101 a 200	201 a +
1-2	4 UIT	5%	10%	20%	35%	40%	50%	60%
3-4	6 UIT	5%	10%	20%	35%	50%	65%	80%
5-6	8 UIT	5%	10%	20%	35%	50%	70%	90%
7 ó más	10 UIT	5%	10%	20%	35%	50%	70%	100%

CUADRO 3: INFRACCIONES DE TERCER GRADO

Número de Infracciones	Base de cálculo	Número de trabajadores afectados						
		1-5	6-10	11-20	21-40	41-100	101 a 200	201 a +
1-2	10 UIT	5%	10%	15%	20%	30%	40%	50%
3-4	12 UIT	5%	10%	20%	25%	35%	50%	70%
5-6	16 UIT	5%	10%	20%	30%	50%	70%	85%
7 ó más	20 UIT	5%	10%	20%	35%	50%	70%	100%

44.2. En los actos de obstrucción, inasistencia o abandono de las diligencias inspectivas, se impone una sanción que puede ser entre 0.5 (media) Unidad Impositiva Tributaria y 3 (tres) Unidades Impositivas Tributarias, debiéndose apreciar el tipo de procedimiento inspectivo, la modalidad del acto efectuado, así como la reiterancia en la ocurrencia de esta actitud por parte del empleador.

44.3. Para la aplicación de las multas, se establece lo siguiente:

a) Se considera como infracción a cada norma legal incumplida, precisándose que por cada año calendario en que se advierta el incumplimiento, se adicionará una infracción.

b) La referencia a trabajadores afectados comprende, solamente para estos efectos, a los jóvenes que hayan celebrado convenios de capacitación para el trabajo.

c) La AAT, al determinar el número de trabajadores afectados, los considera por una sola vez. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004, cuyo texto es el siguiente:

'Artículo 44.- De las multas.

44.1. Las multas se imponen de acuerdo a los criterios y límites establecidos en el Artículo 19 de la Ley, según la gravedad de la infracción acotada y el número de trabajadores afectados, conforme al siguiente cuadro:

Gravedad de la Infracción	Base de Cálculo	Número de Trabajadores Afectados						
		1-5	6-10	11-20	21-40	41-100	101-200	201-a+
1 ^c	2.5 UIT	5%	10%	20%	30%	50%	80%	100%
2 ^c	5 UIT	5%	10%	20%	30%	50%	80%	100%
3 ^c	10 UIT	5%	10%	20%	30%	50%	80%	100%

En aplicación de lo dispuesto en el numeral 16.5 del artículo 16 de la Ley, en aquellos casos en los que exista reinspección, la multa originalmente impuesta por la AAT es duplicada cuando se comprueba que el incumplimiento subsiste.

44.2. En los actos de obstrucción, inasistencia o abandono de las diligencias inspectivas, tipificados por el numeral 19.1 del artículo 19 de la Ley como infracciones de segundo grado, se impone una sanción de entre 5 (cinco) y 10 (diez) Unidades Impositivas Tributarias, debiéndose apreciar la AAT el tipo de procedimiento inspectivo, la modalidad del acto efectuado, así como la reiterancia de esta actitud por parte del empleador.

44.3. Para la aplicación de las multas, se establece lo siguiente:

a. Se considera como infracción el incumplimiento de cada norma legal, precisándose que, por cada año calendario en que se advierta el incumplimiento, se adicionará una infracción.

b. La referencia a trabajadores afectados comprende, solamente para estos efectos, a los jóvenes que hayan celebrado convenios de formación laboral juvenil, prácticas pre profesionales o aprendizaje.

c. La AAT, al determinar el número de trabajadores afectados, los considera por una sola vez.'

CONCORDANCIA: Art. 33 del TUO del Reglamento de la Ley, aprobado por D.S. N° 013-2004-TR

Artículo 45.- De las micro y pequeñas empresas

45.1. Tratándose de empresas que cuenten hasta con 40 (cuarenta) trabajadores, la base de cálculo para la calificación de las infracciones previstas en los cuadros del Artículo 44 del Reglamento, se reduce en 50%, conforme a los siguientes cuadros:

CUADRO 1: INFRACCIONES DE PRIMER GRADO

Número de Infracciones	Base de cálculo	Número de trabajadores afectados			
		1-5	6-10	11-20	21-40
1-2	1.5 UIT	5%	10%	20%	30%
3-5	2 UIT	5%	10%	20%	35%
6 ó más	2.5 UIT	5%	10%	20%	35%

CUADRO 2: INFRACCIONES DE SEGUNDO GRADO

Número de Infracciones	Base de cálculo	Número de trabajadores afectados
------------------------	-----------------	----------------------------------

Número de Infracciones	Base de cálculo	Número de trabajadores afectados			
		1-5	6-10	11-20	21-40
1-2	2 UIT	5%	10%	20%	35%
3-4	3 UIT	5%	10%	20%	35%
5-6	4 UIT	5%	10%	20%	35%
7 ó más	5 UIT	5%	10%	20%	35%

CUADRO 3: INFRACCIONES DE TERCER GRADO

Número de Infracciones	Base de cálculo	Número de trabajadores afectados			
		1-5	6-10	11-20	21-40
1-2	5 UIT	5%	10%	15%	20%
3-4	6 UIT	5%	10%	20%	25%
5-6	8 UIT	5%	10%	20%	30%
7 ó más	10 UIT	5%	10%	20%	35%

45.2. La AAT podrá hacer las verificaciones correspondientes para determinar la condición de micro o pequeña empresa.

45.3. No acceden al beneficio establecido en el presente artículo, aquellos empleadores que tengan la condición de Principales Contribuyentes conforme a las normas sobre la materia. (*)

(*) Artículo 45 modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 001-2004-TR, publicado el 29-01-2004, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 45.- De las micro y pequeñas empresas

45.1. Tratándose de empresas calificadas como micro o pequeñas empresas de acuerdo a Ley, la base de cálculo para la calificación de las infracciones previstas en los cuadros del Artículo 44 del Reglamento, se reduce en 50%, conforme a los siguientes cuadros:

CUADRO 1: INFRACCIONES DE PRIMER GRADO

Número de Infracciones	Base de cálculo	Número de trabajadores afectados			
		1-5	6-10	11-20	21-50
1-2	1.5 UIT	5%	10%	20%	30%
3-5	2 UIT	5%	10%	20%	35%
6 o más	2.5 UIT	5%	10%	20%	35%

CUADRO 2: INFRACCIONES DE SEGUNDO GRADO

Número de Infracciones	Base de cálculo	Número de trabajadores afectados			
		1-5	6-10	11-20	21-50
1-2	2 UIT	5%	10%	20%	35%
3-5	3 UIT	5%	10%	20%	35%
5-6	4 UIT	5%	10%	20%	35%
7 o más	5 UIT	5%	10%	20%	35%

CUADRO 3: INFRACCIONES DE TERCER GRADO

Número de Infracciones	Base de cálculo	Número de trabajadores afectados			
		1-5	6-10	11-20	21-50
1-2	5 UIT	5%	10%	15%	20%
3-5	6 UIT	5%	10%	20%	25%
5-6	8 UIT	5%	10%	20%	30%
7 o más	10 UIT	5%	10%	20%	35%

45.2. La AAT podrá hacer las verificaciones correspondientes para determinar la condición

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004, cuyo texto es el siguiente:

'Artículo 45.- De las micro y pequeñas empresas.

45.1. Tratándose de empresas calificadas como micro o pequeñas empresas de acuerdo a Ley, la base de cálculo para la calificación de las infracciones previstas en los cuadros del Artículo 44 del Reglamento, se reduce en 50%.

45.2. La AAT podrá hacer las verificaciones correspondientes para determinar la condición de micro o pequeña empresa.

45.3. No acceden al beneficio establecido en el presente artículo, aquellos empleadores que tengan la condición de Principales Contribuyentes conforme a las normas sobre la materia'. (*)

(*) Numeral derogado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 011-2004-TR, publicado el 24-07-2004.

Artículo 46.- De la concurrencia de multas

De concurrir infracciones de más de un grado se considera, para la imposición de la sanción, sólo el monto mayor. Salvo lo previsto en el Artículo 52 del Reglamento, la multa en ningún caso será mayor a 20 (veinte) Unidades Impositivas Tributarias. (*)

(*) Artículo derogado por la Segunda Disposición Complementaria y Final del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado 21-07-2004.

Artículo 47.- De la resolución de multa

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.

Artículo 48.- Del recurso de reposición

El trámite y los efectos del recurso de reposición se regula por lo establecido en el Código Procesal Civil, el cual debe ser resuelto por la AAT en única instancia.

Artículo 49.- Del recurso de apelación

El recurso de apelación se interpone debidamente fundamentado. Su incumplimiento determina la inadmisibilidad del mismo. Este recurso no requiere firma de letrado.

Artículo 50.- De la reducción de la multa

La multa se reduce en los siguientes casos:

a) Al 20% de la suma original, cuando interpuesto el recurso de apelación se acredita, dentro de los 10 (diez) días hábiles siguientes, la subsanación de la totalidad de los incumplimientos materia de la multa.

b) Al 40% de la suma original, cuando la multa impuesta por la AAT de primera instancia queda consentida y el empleador acredita, dentro de los 20 (veinte) días hábiles siguientes, la subsanación de la totalidad de los incumplimientos materia de la multa. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004, cuyo texto es el siguiente:

'Artículo 50.- De la reducción de la multa.

La multa impuesta por la AAT, se reduce en los siguientes casos:

a. Al 50% de la suma originalmente impuesta, cuando el empleador acredita la subsanación de las infracciones detectadas dentro de los 10 (diez) días hábiles siguientes a la fecha en que quedó consentida la resolución de primera instancia que la impone.

b. Al 75% de la suma originalmente impuesta cuando, resuelto el recurso de apelación interpuesto por el empleador, éste acredita la subsanación de las infracciones detectadas dentro de los 10 (diez) días hábiles siguientes a dicha fecha."

Artículo 51.- De las nulidades

Las nulidades sólo son declaradas por causal prevista en la Ley del Procedimiento Administrativo General. El pedido de nulidad se formula en la primera oportunidad que el recurrente tuviera para hacerlo, antes que se emita resolución final en primera instancia. Emitida dicha resolución, sólo puede ser alegada expresamente en el recurso de apelación.

La nulidad deducida con el recurso de apelación es resuelta por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, y en los demás casos por la AAT de primera instancia.

Artículo 52.- Ejecución de resolución

Encontrándose el expediente del procedimiento de inspección en ejecución de resolución, corresponde a la AAT, consentida la resolución de multa o devuelto el expediente de segunda instancia que confirma la sanción, requerir al empleador para que cumpla con subsanar los incumplimientos constatados dentro de los 5 (cinco) días hábiles de notificado. La notificación se hace bajo apercibimiento de imponer una multa adicional equivalente al 50% de la originalmente impuesta, previa verificación de dicho incumplimiento. (*)

(*) Artículo derogado por la Segunda Disposición Complementaria y Final del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado 21-07-2004

Artículo 53.- Recursos en ejecución de resolución

En ejecución de resolución, no procede la interposición de recursos o peticiones ante la AAT destinados a cuestionar lo resuelto en el principal del procedimiento, correspondiendo sólo la verificación o no del cumplimiento de las infracciones detectadas.

Artículo 54.- Demanda contencioso administrativa

La interposición de la demanda contencioso administrativa no suspende la ejecución de la resolución administrativa, salvo que la orden judicial así lo disponga en forma expresa.

Artículo 55.- Del cierre de centro de trabajo

55.1. En las verificaciones de cierre de centro de trabajo, debe entenderse que el cierre se constituye en cualquiera de los siguientes casos:

a) Con la imposibilidad física de ingreso al local del centro de trabajo, corroborada con indagaciones efectuadas a los vecinos del lugar o terceros habilitados.

b) Con la constatación de la inexistencia de actividades productivas, comerciales o las que correspondan a la empresa, y la imposibilidad del representante de la empresa de establecer donde se efectúan dichas actividades, o si indicado esto, se comprueba que dicha información es falsa.

c) Con la negativa del empleador o su representante, o constatada por el Inspector del Trabajo, ante una solicitud realizada conforme a lo establecido en el Decreto Ley N° 26135, a efectos que se realice la visita de inspección en su centro de trabajo. En este supuesto se entiende como representante del empleador al que se refiere el numeral 41.1 del Artículo 41 del Reglamento.

55.2. Verificado alguno de estos casos, y encontrándose acreditada la relación laboral del solicitante o solicitantes de la verificación, el inspector practica la liquidación de los beneficios sociales adeudados, identificando claramente el supuesto en el cual se encuentra la empresa.

55.3. Tratándose de empresas que cuenten con varios centros de trabajo, y previa a la inspección, se efectuarán las gestiones conducentes a determinar dicho hecho. Para tal efecto, además de las verificaciones realizadas de acuerdo a la base de datos con que cuenta el MTPS, el solicitante de la inspección debe declarar su conocimiento o no de dicho hecho a través de una declaración jurada.

55.4. No se considera cierre de centro de trabajo no autorizado a los supuestos de disolución y liquidación de la empresa y la quiebra prevista en la Ley General de Sociedades, así como a los derivados del procedimiento de insolvencia, debidamente acreditados y contemplados en la ley de la materia. (*)

(*) Título derogado por la Duodécima Disposición Final y Transitoria de la Ley N° 28806, publicada el 22 julio 2006.

TÍTULO III

DEL SERVICIO DE DEFENSA DEL TRABAJADOR

Capítulo I

Del Perfil del Personal de Defensa del Trabajador

Artículo 56.- Del perfil del Consultor

El consultor debe tener el Título de Abogado y estar colegiado, con un mínimo de dos (2) años de experiencia en materia laboral y seguridad social.

Artículo 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.

Artículo 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

Artículo 59.- De la Subdirección de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador

La Subdirección de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador o Dependencia 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

Artículo 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

Artículo 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.

Artículo 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 absolución 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 última 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 apoderados 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 N° 26636.

Artículo 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 2002, las pequeñas y microempresas 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 subsanación de las infracciones previstas en el Artículo 34 del Reglamento para las inspecciones programadas específicas, es de 20 (veinte) días hábiles. ()*

(*) Disposición Transitoria modificada por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 002-2003-TR, publicado el 10-01-2003, cuyo texto es el siguiente:

"Segunda.- Beneficio transitorio para la micro y pequeña empresa

Hasta el 31 de diciembre de 2003, 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 subsanación de las infracciones previstas en el artículo 34 del Reglamento para las inspecciones programadas específicas, es de 20 (veinte) días hábiles." ()*

(*) Disposición Transitoria modificada por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 001-2004-TR, publicado el 29-01-2004, cuyo texto es el siguiente:

"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 subsanación 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, precítese 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.

CONCORDANCIAS: *R.M. N° 033-2005-TR (Estatuto Disciplinario del Inspector de Trabajo)*

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 Unico 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

VALENTIN PANIAGUA CORAZAO
Presidente Constitucional de la República

JAIME ZAVALA COSTA
Ministro de Trabajo y Promoción Social