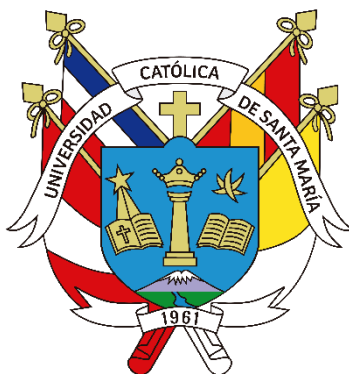


Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



IMPLICANCIAS JURÍDICAS DE LA FALTA DE CONTRATACIÓN DEL
SEGURO DE VIDA CONFORME AL DECRETO LEGISLATIVO N.º 688,
PARA LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL
PRIVADO, EN LA PROVINCIA DE ILO 2021 -2022

Tesis presentada por el Bachiller:

Flores Condori, Beatriz Marina

Para optar el Grado Académico de:

Maestro en Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

Asesora:

**Mg. Pizarro Delgado, Jessica
Alexandra**

Arequipa - Perú

2023

**1. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO**

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 29 de Mayo del 2023

Dictamen: 005770-C-EPG-2023

Visto el borrador del expediente 005770, presentado por:

2021000262 - FLORES CONDORI BEATRIZ MARINA

Titulado:

**IMPLICANCIAS JURÍDICAS DE LA FALTA DE CONTRATACIÓN DEL SEGURO DE VIDA
CONFORME AL DECRETO LEGISLATIVO N° 688, PARA LOS TRABAJADORES SUJETOS AL
RÉGIMEN LABORAL PRIVADO, EN LA PROVINCIA DE ILO 2021 -2022**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**41787217 - MATOS ZEGARRA MAURICIO
DICTAMINADOR**



**29224973 - AYBAR ROLDAN CAROLINA
DICTAMINADOR**



**40027878 - CASTRO CUSIRRAMOS ERIKA MILAGROS
DICTAMINADOR**



IMPLICANCIAS JURÍDICAS DE LA FALTA DE CONTRATACIÓN DEL SEGURO DE VIDA CONFORME AL DECRETO LEGISLATIVO N.º 688, PARA LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO, EN LA PROVINCIA DE ILO 2021 -20

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	cdn.www.gob.pe	4%
---	----------------	----

Fuente de Internet

2	qdoc.tips	2%
---	-----------	----

Fuente de Internet

3	tesis.ucsm.edu.pe	1%
---	-------------------	----

Fuente de Internet

4	hdl.handle.net	1%
---	----------------	----

Fuente de Internet

5	doku.pub	1%
---	----------	----

Fuente de Internet

6	idoc.pub	1%
---	----------	----

Fuente de Internet

7	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru	1%
---	---	----

Trabajo del estudiante

librosderecho.online

8	Fuente de Internet	1 %
9	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	www.revista-actualidadlaboral.com Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
12	files.graciano-amador-maujo-iglesias.webnode.es Fuente de Internet	1 %
13	docs.com Fuente de Internet	<1 %
14	ebin.pub Fuente de Internet	<1 %
15	www.yumpu.com Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
17	actualidadlaboral.com Fuente de Internet	<1 %
18	lpderecho.pe Fuente de Internet	<1 %

19	www.limaeste.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
22	busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
24	ccpcallaovirtual.com Fuente de Internet	<1 %
25	www.veraparedes.org Fuente de Internet	<1 %
26	redi.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	edwinfigueroag.files.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad de Jaén Trabajo del estudiante	<1 %
29	Ledezma Rivera Erika. "Los derechos laborales y los derechos humanos como medio de protección para los trabajadores"	<1 %

migrantes mexicanos indocumentados desde su país de origen y en Estados Unidos de América", TESIUNAM, 2008

Publicación

30

Rodríguez Nieto Marisol. "Análisis jurídico de los casos legales y convencionales para el no pago de una póliza de seguros", TESIUNAM, 2008

Publicación

<1 %

31

www.mintra.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

32

Submitted to Universidad Católica San Pablo

Trabajo del estudiante

<1 %

33

Submitted to Instituto Madrileno de Formacion

Trabajo del estudiante

<1 %

34

Submitted to Universidad Adolfo Ibáñez

Trabajo del estudiante

<1 %

35

www.congreso.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

36

Submitted to Universidad Andina del Cusco

Trabajo del estudiante

<1 %

37

www.administracion.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

38

repositorio.ucp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

39	documentop.com Fuente de Internet	<1 %
40	www.peruweek.pe Fuente de Internet	<1 %
41	www.derecho.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
42	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 32 (2016)", Brill, 2018 Publicación	<1 %
43	Robles Ortiz Mayra Isabel. "Análisis de la nueva Ley federal del trabajo en relación al : título sexto, capítulo VIII de los trabajadores del campo", TESIUNAM, 2016 Publicación	<1 %
44	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	Submitted to usmp Trabajo del estudiante	<1 %
46	Miranda Hernández Ursula Mariana. "Testigos falsos : consecuencias laborales y penales de sus testimonios", TESIUNAM, 2010 Publicación	<1 %
47	Cerecero Monroy Ernesto. "Trabajadores del campo : una propuesta para elevar sus	<1 %

condiciones laborales y de seguridad social", TESIUNAM, 2023

Publicación

48

Submitted to Universidad Nacional de San
Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

<1 %

49

Grimaldo Becerril Guadalupe. "La relación de
trabajo en el proceso de globalización de
mercado, un enfoque para México en los
albores del siglo XXI", TESIUNAM, 2009

Publicación

<1 %

50

diariooficial.elperuano.pe

Fuente de Internet

<1 %

51

www.aele.com

Fuente de Internet

<1 %

52

trabajo.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

53

directium.webnode.es

Fuente de Internet

<1 %

54

Submitted to Universidad de Córdoba

Trabajo del estudiante

<1 %

55

Páez Santos Engrid Guadalupe. "Propuesta de
reforma a la Ley sobre el contrato de seguro",
TESIUNAM, 2010

Publicación

<1 %

56

Hernandez Ricalde Hilda Maria. "La operancia de la prescripcion en el contrato de seguro de vida", TESIUNAM, 2001

Publicación

<1 %

57

Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote

Trabajo del estudiante

<1 %

58

Asuad Sanen Ma. Elena Eugenia. "Modelos de crianza y clase social (el caso de la Republica Dominicana)", TESIUNAM, 1983

Publicación

<1 %

59

Pasalagua López Salvador Humberto. "La institucion de beneficiario en el seguro de vida", TESIUNAM, 1973

Publicación

<1 %

60

Jiménez Jiménez Izébel. "La persona con discapacidad y su protección jurídica a través del sistema de apoyos y asistencias en el Código Civil para el Distrito Federal", TESIUNAM, 2022

Publicación

<1 %

61

Marleny Sara Gómez Quispe. "Reflexiones para un mundo laboral sin violencia:", Saber Servir: revista de la Escuela Nacional de Administración Pública, 2022

Publicación

<1 %

62

Submitted to Universidad Internacional Isabel I de Castilla

Trabajo del estudiante

<1 %

63

María García Añón. "Discapacidad. Especial referencia a la educación", RIPS: Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas, 2015

Publicación

<1 %

64

"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 33 (2017)", Brill, 2018

Publicación

<1 %

65

Christian Vidal Cabo. "Conocimiento, uso y reutilización de los datos abiertos en la ciencia española", Universitat Politecnica de Valencia, 2022

Publicación

<1 %

66

Morales Pantoja Vicente. "La validez como laudo ejecutoriado del convenio celebrado por las partes ante la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo", TESIUNAM, 2013

Publicación

<1 %

67

Revista Latinoamericana de Derecho Social. "Revista completa", Revista Latinoamericana de Derecho Social, 2020

Publicación

<1 %

68

"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos

<1 %

69

"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 31 (2015)", Brill, 2017

Publicación

<1 %

70

Laura Gil Blanco, Begoña Martínez Jarreta. "La Declaración De La COVID-19 Como Enfermedad Profesional En Profesionales Sanitarios: Desafíos Y Realidades", Medicina Clínica, 2021

Publicación

<1 %

71

Pantoja Melendez Lilia. "La Organizacion Internacional del Trabajo en relacion con el trabajo del menor de edad", TESIUNAM, 1986

Publicación

<1 %

72

Milushka Rojas Ulloa. "Factores jurídico-económicos para incorporar la multipropiedad o el tiempo compartido en el ordenamiento jurídico peruano", Boletín Mexicano de Derecho Comparado, 2023

Publicación

<1 %

73

Submitted to unsaac

Trabajo del estudiante

<1 %

74

www.ccpaqp.org.pe

Fuente de Internet

<1 %

75

Cardoso Peña Maria Ernestina. "La inexacta aplicación de la figura jurídica rescisión en el contrato de seguro", TESIUNAM, 2010

Publicación

<1 %

76

Submitted to Universidad Ricardo Palma

Trabajo del estudiante

<1 %

77

Escobar Gutiérrez César Augusto. "Análisis integral del régimen legal relativo a los riesgos de trabajo", TESIUNAM, 2008

Publicación

<1 %

78

Rosales Zarco Héctor. "Familia, derecho, paternidad y maternidad", TESIUNAM, 2009

Publicación

<1 %

79

repositorio.unp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

80

www.cfebbvacontinental.org

Fuente de Internet

<1 %

81

J. CESAR INGENIEROS & CONSULTORES S.A.C. "MEIA Las Dunas que Incluye la Actualización y/o Modificación del EIA de las Concesiones Las Dunas y Dunas N°2; así como, la Integración de la Estrategia de Manejo Ambiental de Las Dunas, Dunas N°2 y Dunas 3 Segunda y los Propuestos en la MEIA Las Dunas-IGA0007017", R.D. N°319-2018-PRODUCE/DVMYPE-I/DGAAMI , 2020

Publicación

<1 %

"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 14 (1998)", Brill, 2001

Publicación

<1 %

Carlos Alberto Coca Muñoz. "Los derechos laborales de los trabajadores de las empresas de seguridad privada en El Salvador y su relación con los riesgos psicosociales", Revista Policía y Seguridad Pública, 2014

Publicación

<1 %

WALSH PERU S.A. INGENIEROS Y CIENTIFICOS CONSULTORES. "PMA de la Central Termoeléctrica Ilo 1, para su Adecuación a la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la Ley de Recursos Hídricos, Decreto Supremo 001-2010-AG-IGA0002881", R.D. N° 341-2013-MEM/AAE, 2020

Publicación

<1 %

García Gutierrez Dan Israel. "Nulidad y rescision en el contrato de seguro", TESIUNAM, 2006

Publicación

<1 %

"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos

<1 %

88

FCA CONSULTORES AMBIENTALES S.A.C..
"PAMA del Fundo Blueberries Perú-
IGA0013774", R.D.G. N° 349-2018-MINAGRI-
DVDIAR-DGAAA, 2021

Publicación

<1 %

89

Jimenez Perez Juan. "Los Trabajadores de
Confianza al Servicio del Estado y la
Estabilidad en el Empleo", TESIUNAM, 1988

Publicación

<1 %

90

Son de Fernex Elke von. "Evaluación in vitro e
in vivo de plantas bioactivas sobre el control
de cooperia punctata en bovinos",
TESIUNAM, 2016

Publicación

<1 %

91

Submitted to Universidad Internacional de la
Rioja

Trabajo del estudiante

<1 %

92

Submitted to Universidad Privada del Norte

Trabajo del estudiante

<1 %

93

es.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

94

LexisNexis

Publicación

<1 %

95

Ávila Leguizamo Jimena. "La subrogacion
personal legal en el contrato de seguro de

<1 %

96

Almanza Lemus Silvia. "El trabajo de menores en la legislación mexicana", TESIUNAM, 2010

Publicación

<1 %

97

José Antonio Panizo Robles. "La Seguridad Social en el inicio del año 2004", Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 2004

Publicación

<1 %

98

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

<1 %

99

"En búsqueda de un desarrollo integral: 20 ensayos en torno al Perú del Bicentenario", Universidad del Pacifico, 2021

Publicación

<1 %

100

García Reséndiz Ernesto. "El contrato de trabajo a prueba", TESIUNAM, 2015

Publicación

<1 %

101

Martínez Leo Edgar Dieter. "Los movimientos sociales en la era de la globalización : su función como catalizadores de la acción colectiva a través de la suma de identidades : el caso del # yosoy132", TESIUNAM, 2014

Publicación

<1 %

102

Miranda, Pontes de. "Tratado de direito privado", Revista dos Tribunais, 2012.

Publicación

<1 %

104

Godinez Moreno Ricardo. "Secuenciación de ADN por shotgun y análisis genómico de ~ 500,000 pb contenidos en once fosmidos que traslapan el locus de fusión/histocompatibilidad (Fu/HC) en el protocordado *Botryllus schlosseri*", TESIUNAM, 2004

Publicación

<1 %

105

Hernán Manrique, Cynthia Sanborn. "La minería en el Perú: balance y perspectivas de cinco décadas de investigación", Universidad del Pacífico, 2021

Publicación

<1 %

106

Torrescano Cruz Moisés. "Discriminación por edad en el sector laboral", TESIUNAM, 2017

Publicación

<1 %

107

INGENIERIA EN SEGURIDAD INDUSTRIAL E HIGIENE AMBIENTAL S.A.C. - INSEHI S.A.C.. "Actualización del PAMA de la Empresa Molitalia - Planta Venezuela-IGA0013950", R.D. N° 374-2019-PRODUCE/DVMYPE-I/DGAAMI, 2021

Publicación

<1 %

108

Karen Giovanna Añaños Bedriñana, Fanny Tania Añaños Bedriñana, José Antonio

<1 %

Rodríguez Martín. "Exercising fundamental rights in punitive conditions: education in Spanish prisons", The International Journal of Human Rights, 2019

Publicación

-
- 109 Salgado Román Sergio Alberto. "El impacto jurídico en la tenencia de la tierra de ejidos y comunidades indígenas por la implementación de proyectos de inversión de hidrocarburos a partir de la Reforma Constitucional de diciembre de 2013 : una propuesta de actualización al discurso agrario", TESIUNAM, 2022

Publicación

-
- 110 "Damage Caused by Genetically Modified Organisms", Walter de Gruyter GmbH, 2010

Publicación

-
- 111 "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 17 (2001)", Brill, 2005

Publicación

-
- 112 infeccionesnosocomialesperu.blogspot.com

Fuente de Internet

-
- 113 vlex.com.pe

Fuente de Internet

-
- 114 "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos

-
- | | | |
|------------|---|----------------|
| 115 | Chávez García Elizabeth. "Rehabilitación de suelos salino-sódicos para el establecimiento de una cobertura vegetal en el ex Lago de Texcoco", TESIUNAM, 2019 | <1 % |
| <hr/> | | |
| 116 | Jorge Mauricio Fuentes Fuentes. "Estudio y diseño de materiales de impresión 3d que soporten los sistemas de esterilización médicos", Universitat Politecnica de Valencia, 2022 | <1 % |
| <hr/> | | |
| 117 | Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo | <1 % |
| <hr/> | | |
| 118 | Submitted to Universidad de Lima | <1 % |
| <hr/> | | |
| 119 | Romero Alcantara Vicente. "El perfeccionamiento del contrato de seguro", TESIUNAM, 2007 | <1 % |
| <hr/> | | |
| 120 | pt.scribd.com | <1 % |
| <hr/> | | |
| 121 | www.scribd.com | <1 % |
-

122 Tregear Maldonado Manuel Eduardo. <1 %
"Financiamiento y mecanismos de
movilización de recursos a la pequeña y
mediana empresa : un análisis comparativo
de México y Perú (1999-2015)", TESIUNAM,
2018
Publicación

123 Trejo Baltazares María Eugenia. "Justicia y <1 %
equidad en la conciliación laboral",
TESIUNAM, 2017
Publicación

124 "Inter-American Yearbook on Human Rights / <1 %
Anuario Interamericano de Derechos
Humanos, Volume 29 (2013)", Brill, 2016
Publicación

125 "Inter-American Yearbook on Human Rights / <1 %
Anuario Interamericano de Derechos
Humanos, Volume 36 (2020) (VOLUME II)",
Brill, 2022
Publicación

126 "Inter-American Yearbook on Human Rights / <1 %
Anuario Interamericano de Derechos
Humanos, Volume 4 (1988)", Brill, 1991
Publicación

127 Cuestiones Constitucionales Revista Mexicana <1 %
de Derecho Constitucional. "Revista
completa", Cuestiones Constitucionales

-
- | | | |
|------------|---|----------------|
| 128 | Gonzalez Castro Gilberto. "La productividad para determinar el salario de los trabajadores", TESIUNAM, 1996
<small>Publicación</small> | <1 % |
|------------|---|----------------|
-
- | | | |
|------------|---|----------------|
| 129 | INSIDEO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - INSIDEO S.A.C.. "Modificación de la DIA del Proyecto Central Solar Rubí-IGA0017542", R.D. N° 0006-2022-MINEM/DGAEE, 2022
<small>Publicación</small> | <1 % |
|------------|---|----------------|
-
- | | | |
|------------|--|----------------|
| 130 | Max Henry Chauca Salas. "La Industria 4.0 y los riesgos laborales de los riders en el Perú", Lucerna Iuris et Investigatio, 2022
<small>Publicación</small> | <1 % |
|------------|--|----------------|
-
- | | | |
|------------|--|----------------|
| 131 | Medina Gomez Maria Guadalupe. "La inspeccion como forma de hacer cumplir a las empresas con lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo", TESIUNAM, 1986
<small>Publicación</small> | <1 % |
|------------|--|----------------|
-
- | | | |
|------------|--|----------------|
| 132 | Muñoz Morales Miriam. "La intervencion de la Comision Nacional de Seguros y Fianzas con motivo del contrato de seguro", TESIUNAM, 1999
<small>Publicación</small> | <1 % |
|------------|--|----------------|
-
- | | | |
|------------|--|----------------|
| 133 | Rodriguez Gallegos Maria Magdalena. "Análisis juridico de gastos medicos mayores", | <1 % |
|------------|--|----------------|
-

-
- | | | |
|-----|---|----------------|
| 134 | <p>Submitted to Universidad de San Martín de Porres</p> <p>Trabajo del estudiante</p> | <p><1 %</p> |
|-----|---|----------------|
-
- | | | |
|-----|--|----------------|
| 135 | <p>"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 1 (1985)", Brill, 1987</p> <p>Publicación</p> | <p><1 %</p> |
|-----|--|----------------|
-
- | | | |
|-----|---|----------------|
| 136 | <p>"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 10 (1994)", Brill, 1996</p> <p>Publicación</p> | <p><1 %</p> |
|-----|---|----------------|
-
- | | | |
|-----|--|----------------|
| 137 | <p>CLEAN TECHNOLOGY S.A.C.. "EIA-SD del Proyecto Infraestructura de Tratamiento y Disposición Final de Residuos Sólidos de Gestión No Municipal - Relleno de Seguridad Majes-IGA0003710", R.D. N° 00161-2019-SENACE-PE/DEIN, 2021</p> <p>Publicación</p> | <p><1 %</p> |
|-----|--|----------------|
-
- | | | |
|-----|---|----------------|
| 138 | <p>Mario Fernando García Moreno. "Escultura cinética en acero estructural. El movimiento como agente mediador entre obra de arte y espectador. Caso Quito-Ecuador.", Universitat Politècnica de Valencia, 2023</p> <p>Publicación</p> | <p><1 %</p> |
|-----|---|----------------|
-
- | | | |
|-----|---|----------------|
| 139 | <p>Mercado López Clara Rosalva. "Participación del receptor a ryanodina en la vía de salida</p> | <p><1 %</p> |
|-----|---|----------------|
-

del reloj circádico. Implicaciones de la
dinámica del calcio intracelular", TESIUNAM,
2009

Publicación

140 Pichardo García Enrique Rodrigo. "Análisis
socio-jurídico del seguro obligatorio para el
uso de vehículos automotores en el Distrito
Federal (SUVA)", TESIUNAM, 2001

Publicación

141 Quibrera Matienzo Pedro Miguel. "Una
modificación a la estadística de Shapiro-Wilk",
TESIUNAM, 1981

Publicación

142 Rodríguez Arguijo Gabriela. "Estudio jurídico
comparativo sobre los derechos de los
contribuyentes en México, España y Estados
Unidos de América", TESIUNAM, 2007

Publicación

143 Torres Sánchez Blanca Estela. "Propuesta
para la descentralización del Instituto
Nacional del Derecho de Autor", TESIUNAM,
2006

Publicación

144 WALSH PERU S.A. INGENIEROS Y
CIENTÍFICOS CONSULTORES. "PMA de
Perforación de Reentrada de 4 Pozos
Existentes sobre 4 Plataformas Existentes en
el Yacimiento Corrientes - Lote 8-

145

id.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

146

vsip.info

Fuente de Internet

<1 %

147

"Efecto spillover del género en el liderazgo corporativo : evidencia para Chile", Pontificia Universidad Catolica de Chile, 2020

Publicación

<1 %

148

"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 18 (2002)", Brill, 2006

Publicación

<1 %

149

"Migration and Social Protection in Europe and Beyond (Volume 2)", Springer Science and Business Media LLC, 2020

Publicación

<1 %

150

GARRO ROSAS ARTURO ALCIDES. "Informe de Gestión Ambiental del Proyecto Mejoramiento y Ampliación del Canal de Riego Mutuy, en los Sectores de San Joaquín, Mutuy y la Capilla, Distrito de Llama, Provincia de Chota - Cajamarca-IGA0014670", R.D.G. N° 474-2017-MINAGRI-DVDIAR-DGAAA, 2021

Publicación

<1 %

151	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 2 (1986)", Brill, 1988 Publicación	<1 %
152	Ferrán Camas Roda. "Las infracciones y sanciones administrativas del empresario en el orden social", Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 2004 Publicación	<1 %
153	Martínez Ruiz Nadia. "La democracia sindical en el derecho positivo mexicano", TESIUNAM, 2008 Publicación	<1 %
154	Roberto Carlos Dávila Morán, Eucaris del Carmen Agüero Corzo, Juan Manuel Sánchez Soto, Henri Emmanuel López Gómez. "Impact of Teleworking on the Health and Well-Being of Peruvian Workers in Times of Pandemic", Sustainability, 2022 Publicación	<1 %
155	www.travimus.com Fuente de Internet	<1 %

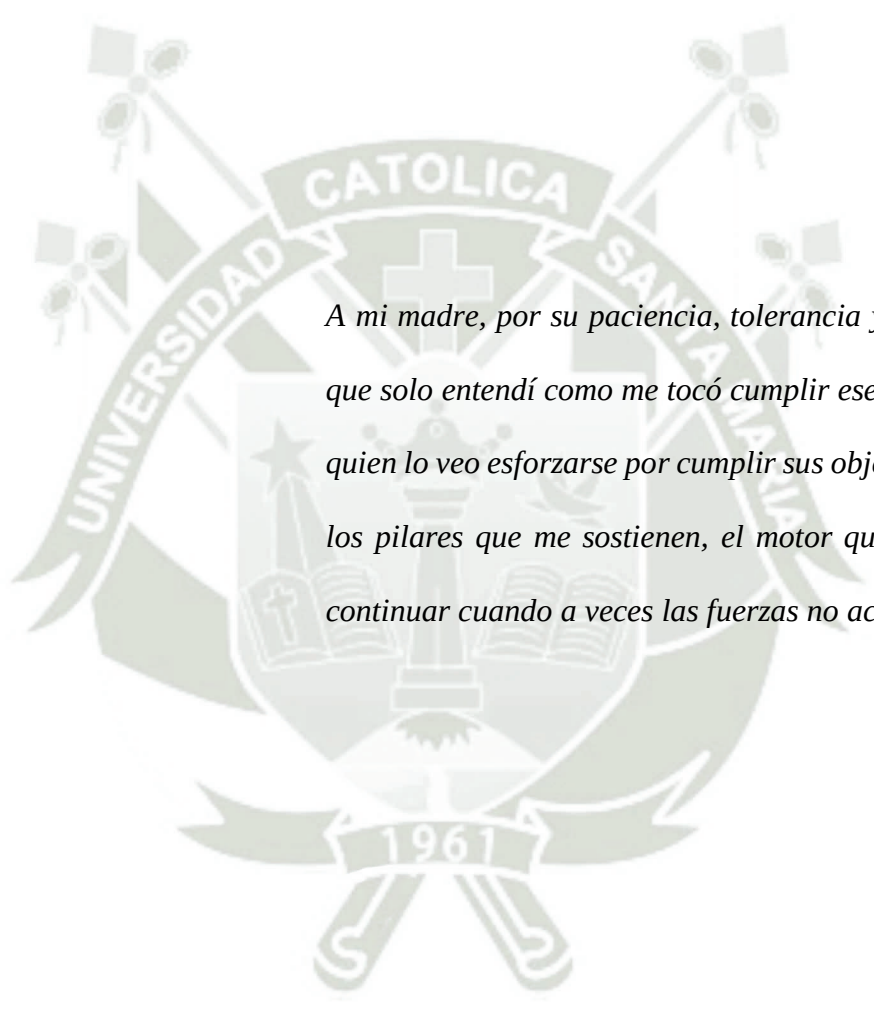
Excluir citas

Apagado

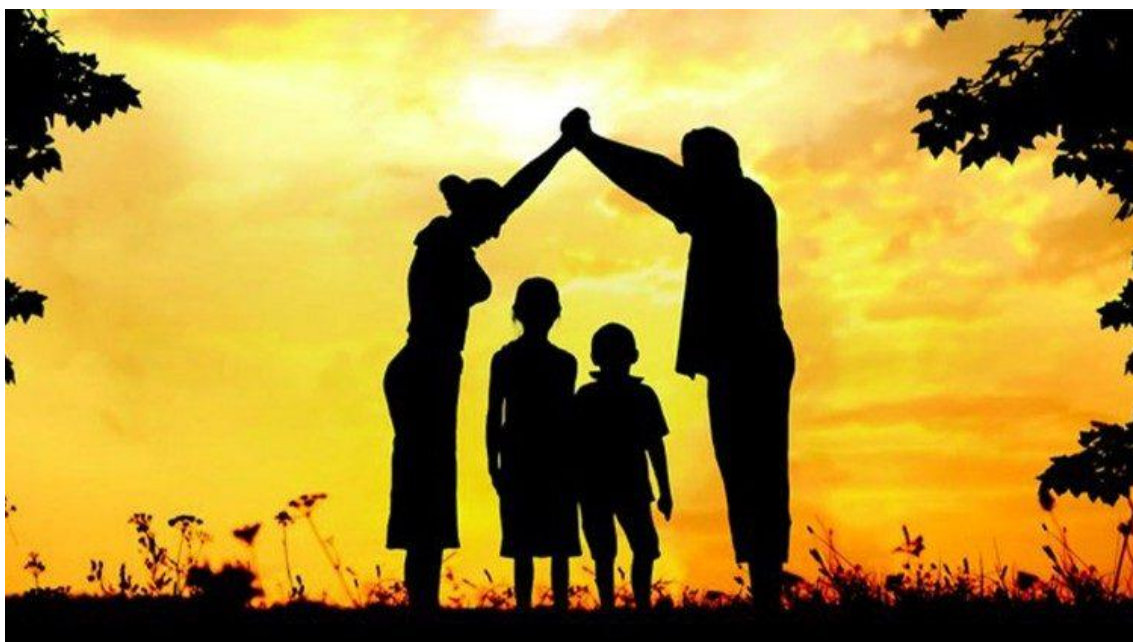
Excluir coincidencias Apagado

Excluir bibliografía

Apagado



*A mi madre, por su paciencia, tolerancia y su gran amor,
que solo entendí como me tocó cumplir ese rol; y a mi hijo
quien lo veo esforzarse por cumplir sus objetivos. Ellos son
los pilares que me sostienen, el motor que me impulsa a
continuar cuando a veces las fuerzas no acompañan.*



Fotografía de VATICAM NEWS, 06 agosto del 2021, 13:12, Fecha de Consulta: 06 de noviembre del 2021, imagen tomada de <https://www.vaticannews.va/es/vaticano/news/2021-08/pacto-catolico-global-familia-dicasterio-laicos-familia-vaticano.html>

“El valor de la vida está en entender que tu familia
no tiene precio, que tu salud es la verdadera
riqueza y que tu tiempo vale oro.”

Harvey Specter

RESUMEN

La protección de los trabajadores en caso de muerte o invalidez total y permanente, ha estado presente a través del tiempo regulándose el Seguro de Vida, en el presente trabajo desarrollamos su evolución normativa desde el Código de Comercio hasta la dación del Decreto de Urgencia 044-2019 y reglamento, estableciéndolo como una obligatoriedad del empleador de contratarlo desde el inicio del vínculo, en favor de los trabajadores del sector privado independientemente del régimen laboral y modalidad contractual que ostenten.

Se determino como objetivo general cuales eran las implicancias jurídicas que acarrea la falta de contratación del seguro de vida al amparo del Decreto Legislativo N° 688; toda vez que, debido a su masificación en los trabajadores del régimen laboral privado, ha traído repercusiones no solo a la parte empleadora sino también a los trabajadores; en el sentido de que, al ser una obligación “novedosa” es desconocida en su gran mayoría, considerando que solo era exigible para aquellos que sumaban cuatro años de servicios, y como veremos en el desarrollo de la presente era un sector reducido los que cumplían esta condición.

Dentro de las limitaciones fue contar con la estadística relacionada al Seguro de Vida segmentada a nivel provincial, y al no haber publicaciones específicas sobre el tema en las páginas webs estatales, fue solicitada formalmente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la SUNAFIL Moquegua; de igual manera, al recurrir a la búsqueda de fallos jurisprudenciales relacionados exclusivamente al Seguro de Vida Ley según Decreto Legislativo N° 688, solo se halló tres pronunciamientos: 02 casaciones y 01 sentencia del Tribunal Constitucional, los que fueron plasmados en el presente trabajo; y por último la poca legislación doctrinal sobre el tema.

De acuerdo a la metodología planteada se realizó una encuesta dirigida a los empleadores, permitiendo mostrar el nivel de conocimiento que tienen con respecto a la

contratación, implicancias, beneficios y obligaciones que les comprende con respecto al Seguro de Vida, estableciéndose como conclusión la existencia de factores internos y externos que influenciaron la falta de contratación de este beneficio.

Es necesario resaltar que la predominancia empresarial en la Provincia de Ilo, está conformada en su mayoría por microempresas, teniendo como característica el enfoque operativo y funcional, destinando su recurso humano al desarrollo exclusivo de la actividad comercial generadora de renta, derivando regularmente a un externo contable los asuntos administrativos, tributarios, laborales e incluso los temas relacionados a seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

Por último, se estableció falencias en la normatividad con respecto a las obligaciones del empleador siendo necesario ampliarlas, así como regular plazos y procedimientos para el cobro directo en caso de ocurrir la contingencia y no haber sido contratado el seguro de vida, además de mencionar expresamente la extensión de la cobertura en situaciones especiales de trabajadores adolescentes y pensionistas.

En consecuencia, es factible la implementación de una modificatoria con rango de ley que permita superar estos aspectos, ya que contribuirá a la eficacia y exigibilidad en el cumplimiento de la contratación del Seguro de Vida Ley, siendo esta la propuesta final a través de un proyecto de ley que modifica el Decreto Legislativo N° 688 Ley de Consolidación de Beneficios Sociales.

Palabras claves: Seguro de Vida, empleador, trabajador, contratación, encuesta, régimen laboral, obligación, implicancias, beneficio, empresa.

SUMMARY

The protection of workers in case of death or total and permanent disability, has been present over time regulating Life Insurance, in this paper we develop its regulatory evolution from the Commercial Code to the issuance of Emergency Decree 044- 2019 and regulations, establishing it as an obligation for the employer to hire him from the beginning of the relationship, in favor of private sector workers regardless of the labor regime and contractual modality they hold.

It was determined as a general objective what were the legal implications of the failure to contract life insurance under Legislative Decree No. 688; since, due to its massification in the workers of the private labor regime, it has brought repercussions not only to the employer but also to the workers; in the sense that, being a "novel" obligation, it is largely unknown, considering that it was only required for those who had four years of service, and as we will see in the development of this a small sector met this condition.

Among the limitations was having the statistics related to Life Insurance segmented at the provincial level, and since there were no specific publications on the subject on state websites, it was formally requested from the Ministry of Labor and Employment Promotion and SUNAFIL Moquegua; In the same way, when resorting to the search for jurisprudential rulings exclusively related to Life Insurance Law according to Legislative Decree No. 688, only three pronouncements were found: 02 appeals and 01 Constitutional Court ruling, which were reflected in the present work; and finally the little doctrinal legislation on the subject.

According to the proposed methodology, a survey was carried out aimed at employers, allowing to show the level of knowledge they have regarding contracting, implications, benefits and obligations that comprise them with respect to Life Insurance, establishing as a conclusion the existence of internal and external factors that influenced the lack of contracting this benefit.

It is necessary to highlight that the business predominance in the Province of Ilo, is made up mostly of micro-enterprises, having as a characteristic the operational and functional approach, allocating its human resources to the exclusive development of income – generating commercial activity, regularly deriving matters to an external accounting administrative, tax, labor and even issues related to safety and health at work, among others.

Finally, shortcomings in the regulations were established with respect to the employer's obligations, making it necessary to extend them, as well as regulate terms and procedures for direct collection in the event of the contingency and life insurance has not been contracted, in addition to expressly mentioning the extension of coverage in special situations of adolescent workers and pensioners.

Consequently, it is feasible to implement a modification with the force of law that allows these aspects to be overcome, since it will contribute to the efficiency and enforceability in compliance with the Life Insurance Contract Law, this being the final proposal through a project of law that modifies Legislative Decree No. 688 Law of Consolidation of Social Benefits.

Keywords : Life Insurance, employer, worker, contracting, survey, labor regime, obligation, implications, benefit, company.

ÍNDICE

RESUMEN	IV
ABSTRACT	VI
INTRODUCCIÓN	XV
CAPITULO I	1
EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA RELACIÓN LABORAL	1
1. EL CONTRATO DE TRABAJO	1
1.1 DEFINICIÓN.....	1
1.2 CARACTERISTICAS DE CONTRATO DE TRABAJO	2
1.3 ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO	4
1.4 TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO	13
1.5. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	43
1.6. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	47
2. LA RELACIÓN LABORAL	48
2.1. SUJETOS DE RELACIÓN LABORAL.....	51
2.2. EL REGISTRO DEL COLABORADOR EN PLANILLA DE PAGO	54
2.3. EL REGISTRO CONTROL DE ASISTENCIA	64
2.4. EL PAGO DE LA REMUNERACIÓN	65
2.5. LA BOLETA DE PAGO	70
2.6. COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS.....	72
2.7. GRATIFICACIONES	75
2.8. BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA LEY N° 29351	76
2.9. VACACIONES.....	77
CAPÍTULO II	83
SEGURO DE VIDA	83

1.	EL CONTRATO DE SEGURO	83
1.1.	PARTES INTERVINIENTES DEL CONTRATO DE SEGURO.....	84
1.2.	ELEMENTOS DEL CONTRATO DE SEGURO.....	86
1.3.	PRINCIPIOS DEL CONTRATO DE SEGURO.....	89
2.	MARCO NORMATIVO DEL SEGURO DE VIDA	92
2.1.	CÓDIGO DE COMERCIO.....	92
2.2.	LEY N° 4916, MODIFICANDO EL ARTÍCULO 296 DEL CÓDIGO DE COMERCIO.....	94
2.3.	D.L. N.º 688 LEY DE CONSOLIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES	96
2.4.	LEY N° 29946 LEY DEL CONTRATO DE SEGURO	97
2.5.	DECRETO DE URGENCIA N°044-2019 DECRETO DE URGENCIA QUE ESTABLECE MEDIDAS PARA FORTALECER LA PROTECCIÓN DE SALUD Y VIDA DE COLABORADORES	98
2.6.	D.S N° 009-2020-TR D.S. QUE APRUEBA NORMAS REGLAMENTARIAS DEL D.U. N° 044-2019 RELATIVAS AL SEGURO DE VIDA.....	99
3.	EL CONTRATO DE SEGURO DE VIDA	100
3.1.	LIMITES DE CONTRATACIÓN DEL SEGURO DE VIDA.....	102
3.1.1.	TRABAJO EN ADOLESCENTES.....	103
3.1.2.	LIMITE DE EDAD PARA EL TRABAJO	105
3.1.3.	TRABAJO EN PENSIONISTAS	106
3.2	BENEFICIARIOS DEL SEGURO DE VIDA	108
3.3	REMUNERACION ASEGURABLE Y MONTO DE LA PRIMA	111
3.4	MONTO DEL BENEFICIO DEL SEGURO DE VIDA	113

3.5	OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES EN EL SEGURO DE VIDA.....	116
3.6	COBRO DE PÓLIZA DEL SEGURO DE VIDA.....	119
3.7	CONTINUACIÓN DEL SEGURO EN CASO DE ENFERMEDAD O CESE DEL COLABORADOR.....	121
4.	JURISPRUDENCIA RELEVANTE SOBRE EL SEGURO DE VIDA LEY	122
5.	EL SEGURO DE VIDA EN EL DERECHO COMPARADO	125
5.1.	EN ESPAÑA.....	125
5.2.	CHILE	129
5.3.	MEXICO	130
5.4.	COLOMBIA	132
	CAPÍTULO III	139
	IMPLICANCIAS JURIDICAS Y RESPONSABILIDADES	139
1.	OBLIGACIONES DERIVADAS DEL SEGURO VIDA LEY	139
2.	MECANISMOS DE CONTROL ESTABLECIDOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL SEGURO VIDA LEY	142
2.1.	REGISTRO OBLIGATORIO DE CONTRATOS DE SEGUROS VIDA LEY.....	142
3.	LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO	151
4.	EL SISTEMA DE INSPECCION DEL TRABAJO	152
5.	LEY GENERAL DE INSPECCION DEL TRABAJO	157
5.1.	PRINCIPIOS ORDENADORES QUE RIGEN SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO	158
5.2.	FUNCIONES Y FACULTADES DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO.....	162
5.3.	ACTUACIONES DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO	170

5.4.	RÉGIMEN DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE VINCULACIONES LABORALES, SST Y SEGURIDAD SOCIAL	177
5.5.	INFRACCIONES EN LA LEY GENERAL DE INSPECCION DEL TRABAJO	180
5.6.	RESPONSABILIDADES Y SANCIONES.....	182
5.7.	PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	186
5.8.	TIPICIDAD DE LAS INFRACCIONES	191
6.	FISCALIZACIONES LABORALES DEL SEGURO DE VIDA LEY	196
	CAPITULO IV	203
	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	203
1.	ESTRATEGIA METODOLOGICA DE INVESTIGACIÓN TEÓRICA JURÍDICA..	162
2.	MÉTODO EN ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	204
3.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO	204
4.	CUADRO DE COHERENCIAS	204
5.	POBLACIÓN DE ANÁLISIS	207
5.1.	UNIVERSO Y MUESTRA	207
6.	VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS	209
6.1.	VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE CUESTIONARIO	209
	CAPITULO V	212
1.	RESULTADOS DEL ESTUDIO	212
1.1.	ANÁLISIS DE DATOS OBTENIDOS	212
1.2.	DISCUSION DE LOS RESULTADOS.....	227
	CONCLUSIONES	232
	SUGERENCIAS	236
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA	239
	ANEXO	251

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Características del contrato de trabajo	2
Tabla 2 Clasificación de los contratos sujetos a modalidad	16
Tabla 3 Empresas / Trabajadores del sector privado Región Moquegua	57
Tabla 4 Empresas / Trabajadores del secotr privado – Provincia de Ilo – Región Moquegua	58
Tabla 5 Plazo para el registro de trabajadores	59
Tabla 6 Datos para el registro de trabajadores en la planilla	60
Tabla 7 Monto del beneficio de la póliza Seguro de Vida Ley	114
Tabla 8 Criterio de implementación progresiva del Seguro de Vida	116
Tabla 9 Aspectos relevantes del Seguro de Vida Decreto Legislativo N° 688	122
Tabla 10 Registro de pólizas del SVL a nivel nacional, I Semestre 2021	143
Tabla 11 Registro de colaboradores del SVL a nivel nacional, I Semestre 2021	144
Tabla 12 Registro de Seguro Vida Ley en la Provincia de Ilo – Región Moquegua	145
Tabla 13 Infracciones referentes al Seguro de Vida Ley	192
Tabla 14 Tabla de sanciones	193
Tabla 15 Tabla de sanciones régimen especial de Trabajadoras del Hogar	194
Tabla 16 Cálculo de infracción por cada colaborador afectado, Infracción grave – Seguro de Vida Ley	195
Tabla 17 Órdenes de inspección sobre Seguro de Vida Ley SUNAFIL Moquegua	198
Tabla 18 Conclusión del proceso de fiscalización laboral Seguro de Vida Ley en SUNAFIL Moquegua	198
Tabla 19 Personal inspectivo, SUNAFIL Moquegua	199
Tabla 20 Tabla comparativa: Empresas – Trabajadores de la Provincia de Ilo PLAME – SUNAT y registro Seguro de Vida Ley en la plataforma del MTPE	199

Tabla 21 Tabla comparativa: Empresas de la Provincia de Ilo e inspecciones Seguro de Vida	
Ley en SUNAFIL Moquegua	201
Tabla 22 Tabla de coherencias	204
Tabla 23 Número de empresas en el sector privado por meses, según distrito periodo 2020	208
Tabla 24 ¿Qué categoría tiene su empresa / negocio?.....	213
Tabla 25 ¿Cuál es el promedio de trabajadores que tiene su empresa?	214
Tabla 26 ¿Cuál es el rango de antigüedad laboral que tienen sus trabajadores?	216
Tabla 27 Desde el 11.02.2020 entró en vigencia la modificatoria del Decreto Legislativo N°	
688 “ <i>El trabajador tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, a partir del inicio del vínculo laboral</i> ”. ¿Esta norma legal y/o modificatoria le	
comprende a usted como obligación del empleador?	218
Tabla 28 En caso de ser una obligación como empleador, ¿ha contratado usted la póliza de	
Seguro de Vida Ley en beneficio de todos sus colaboradores?.....	219
Tabla 29 Si la respuesta de la pregunta anterior es negativa, ¿conoce usted las consecuencias	
o implicancias que acarrea su incumplimiento en caso de estar obligado a	
contratarlo?.....	221
Tabla 30 De no contratar la póliza de seguro de vida, y si falleciera el trabajador o sufriera un	
accidente, ¿sabe usted que deberá pagar a los beneficiarios el valor que comprende	
las indemnizaciones?	222
Tabla 31 En caso de no haber contratado el Seguro de Vida Ley, ¿cuál es la razón?.....	223
Tabla 32 De haber contratado la póliza de Seguro de Vida, ¿les ha informado a sus	
colaboradores cuales son los beneficios y coberturas de este seguro, así como	
solicitarles la presentación de la declaración jurada de beneficiarios que comprende	
el Seguro de Vida Ley?	225
Tabla 33 Empresas en el sector privado, mensual por tamaño, Provincia de Ilo, año 2021 .	228

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Cronograma de Vencimientos Tributarios Ejercicio 2022	56
Figura 2 Datos de la Seguridad Social en el T-Registro.....	63
Figura 3 Portada a la plataforma consultas al seguro vida ley	148
Figura 4 Ventana para acceder a consultas del trabajador.....	149
Figura 5 Ingreso de datos para consulta del trabajador	149
Figura 6 Venta para acceder a consultas del beneficiario.....	150
Figura 7 Ingreso de datos para consulta del beneficiario	150
Figura 8 ¿Qué categoría tiene su empresa o negocio?	213
Figura 9 ¿Cuál es el promedio de trabajadores que tiene por empresa?	215
Figura 10 ¿Cuál es el rango de antigüedad laboral que tienen sus trabajadores?	216
Figura 11 ¿Esta norma legal, le comprende a usted como empleador?.....	218
Figura 12 ¿Ha contratado usted la póliza de Seguro de Vida Ley, en favor de todos sus colaboradores?.....	219
Figura 13 ¿Conoce usted las consecuencias o implicancias que acarrea su incumplimiento en caso de estar obligado a contratarlo?	221
Figura 14 ¿Sabe usted que deberá pagar a los beneficiarios el valor que comprende indemnizaciones?	222
Figura 15 En caso de no haber contratado el Seguro de Vida Ley, ¿cuál es la razón?	224
Figura 16 ¿Les ha informado a sus colaboradores cuales son los beneficios y coberturas de este seguro, así como solicitarle presentación de la declaración jurada de beneficiarios que comprende el Seguro de Vida Ley?	226

INTRODUCCION

En el presente trabajo se realiza un estudio de las implicancias jurídicas que puede afrontar el empleador en caso de la no contratación del seguro de vida en beneficio de sus colaboradores con derecho, cuando la Ley así le obliga; ya que debido a su generalización con la última modificatoria se considera su aplicación desde el inicio del vínculo contractual del colaborador.

Si bien la implicancia jurídica, está referida al compromiso o responsabilidad legal que debe asumir el empleador con respecto a este beneficio y sus posibles consecuencias; lo cierto es que, al generalizarse a todos los trabajadores del régimen laboral privado, ha traído repercusiones no solo a la parte empleadora sino también a los trabajadores; en el sentido de que, al ser una obligación “novedosa” es desconocida en su gran mayoría, ya que anteriormente era exigible solo para los trabajadores que sumaban cuatro años de servicios, y como veremos en el desarrollo del presente trabajo eran un sector reducido los que cumplían esta condición.

El objetivo del presente trabajo, no solo esta direccionado al desarrollo de estas implicancias, sino también a los factores que influyen la falta de contratación de este beneficio, su incidencia en los trabajadores y el ámbito de aplicación que alcanza este seguro, pues ante un campo nuevo es necesario mejorar la efectividad de la norma para que cumpla la finalidad con la cual fue regulado.

La metodología a utilizar es mixta, la cual será descriptiva, con el objeto de dar a conocer la magnitud o alcance que implica la omisión de una obligación laboral; para luego a través de la metodología descriptiva precisar los beneficios y obligaciones que conlleva el cumplimiento de esta norma legal de acuerdo a su ámbito de aplicación.

Cinco capítulos integran esta investigación, más las referencias consultadas y anexos; los tres primeros, corresponden al marco teórico y normativo del tema objeto de investigación

y los dos últimos, corresponde a los resultados de la investigación de campo efectuado en los centros de trabajo de la Provincia de Ilo.

El primer capítulo, está dedicado al desarrollo del régimen laboral privado y sus principales beneficios sociales de manera integral, que es el escenario donde se aplica el tema principal de la tesis, desglosando lo relacionado al contrato de trabajo y la relación laboral, con la finalidad de tener un panorama global de lo que conlleva asumir una relación laboral de manera formal.

En el segundo capítulo se expone propiamente el tema medular, “Seguro de Vida”, iniciando desde lo general que es el contrato de seguro, considerando sus partes, elementos y principios, ya que ello constituye la base regulatoria de este derecho; luego se desarrolla el marco normativo que dio su origen a través del tiempo, para enfocarnos netamente en lo específico, que es el contrato de seguro de vida y lo que comprende, concluyendo esta sección con jurisprudencia relevante y derecho comparado.

En el tercer capítulo, se desarrolla las implicancias jurídicas y sus responsabilidades, es de resaltar que la relevancia de esta parte radica en el análisis del contexto actual con respecto a las obligaciones derivadas del Seguro de Vida Ley, los mecanismos de control establecidos por el Estado, la evolución del proceso de la inspección laboral y la operatividad del sistema fiscalizador con respecto a la supervisión en el cumplimiento de esta obligación socio laboral.

En el cuarto capítulo se especifica la metodología de investigación utilizada, además de establecer el universo de la investigación en base a 969 centros de trabajo, obtenido del promedio de empresas que declararon a sus trabajadores en la planilla electrónica PLAME durante el periodo anual 2020, extrayendo la muestra de 286 empresas que sirvió para realizar el trabajo de campo.

El quinto capítulo corresponde a los resultados de la investigación de campo efectuado en los centros laborales de la Provincia de Ilo, comprendiendo su análisis e interpretación; así como, la discusión de los resultados de la presente investigación.

Por último, se muestran las conclusiones y sugerencias mediante las cuales se dan a conocer los resultados, así como un Proyecto de Ley que propone la modificación del Decreto Legislativo núm. 688 Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, que puede plantearse a los problemas surgidos del tema objeto de investigación.



HIPÓTESIS

DADO QUE:

- La repercusión jurídica por la falta de contratación del seguro de vida conforme al D. Leg. N.º 688 dada la coyuntura del momento, no se ha contemplado el alcance de la responsabilidad administrativa y laboral que puedan tener la falta de contratación por parte del empleador del seguro de vida conforme al Decreto Legislativo N.º 688.
- El desconocimiento de las implicancias jurídicas y/o falta de asesoría son factores que influyen en la falta de contratación de seguro de vida conforme al D. Leg. N.º 688 para colaboradores sujetos al régimen laboral privado.
- Al darse su generalidad a la totalidad de colaboradores del régimen laboral privado desde el inicio del vínculo laboral, la no contratación de seguro de vida conforme al Decreto Legislativo N.º 688, genera desprotección del trabajador al carecer de la póliza que este beneficio laboral brinda.
- El seguro de vida es una protección pecuniaria que se le brinda al trabajador y/o beneficiarios; y, su ámbito de aplicación se debe dar a la totalidad de colaboradores del régimen laboral privado sin distinción, exclusión, ni discriminación.

ES PROBABLE QUE:

El no cumplimiento en contratación del seguro de vida genera responsabilidad en el ámbito administrativo y laboral, siendo necesario mejorar la efectividad de la norma con la finalidad de cumplir su objetivo *“el colaborador posee derecho a un seguro de vida a cargo de su contratante, iniciando el vínculo laboral”*

OBJETIVOS

GENERAL

Determinar cuáles son las implicancias jurídicas de la falta de contratación del seguro de vida conforme al Decreto Legislativo N.º 688 para los trabajadores sujetos al régimen laboral privado.

ESPECÍFICOS

- Determinar las implicancias administrativas y laborales de la falta de contratación del seguro de vida conforme al Decreto Legislativo N.º 688 para los trabajadores sujetos al régimen laboral privado.
- Determinar los factores que influyen en la falta de contratación del seguro de vida conforme al Decreto Legislativo N.º 688 para los trabajadores sujetos al régimen laboral privado.
- Determinar los beneficios que el trabajador deja de percibir, ante la no contratación del seguro de vida conforme al Decreto Legislativo N.º 688 en favor de trabajadores sujetos al régimen laboral privado.
- Determinar el ámbito de aplicación de la contratación del seguro de vida conforme al Decreto Legislativo N.º 688 para los trabajadores sujetos al régimen laboral privado.

CAPÍTULO I

EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA RELACIÓN LABORAL

1. EL CONTRATO DE TRABAJO

Considerando que el tema materia de la presente tesis está enmarcado dentro de una relación de índole laboral, y como señala Chávez (2011) “El contrato de labores es la génesis del vínculo laboral” (p.49), es menester entonces comenzar la presente investigación en el ámbito donde se desarrolla y aplica el tema principal de la tesis, con la finalidad de conocer la mixtura y diversidad del ámbito laboral de nuestra nación.

1.1 DEFINICIÓN

A través del tiempo el concepto de contrato de trabajo ha tenido varios enfoques considerando el entorno sociolaboral, avance tecnológico y los cambios normativos; es así, traemos a colación algunas definiciones:

Según Flores (1987) el contrato de trabajo, es:

De manera general, cualquier tipo de acuerdo, ya sea de forma oral o escrita, que tenga relación con el trabajo subordinado, y que se caracterice por la dependencia y subordinación del trabajador a las órdenes del empleador o patrón, así como por la contraprestación económica en forma de dinero o bienes materiales, puede considerarse un contrato laboral (p. 592).

Aquí vemos que el autor resalta la importancia de la prestación personal dependiente como requisito esencial determinante para considerar la existencia de un contrato laboral; en cambio la postulación que realiza Toyama (2015) precisa que:

El convenio laboral implica un pacto entre el empleado y el empleador para proporcionar servicios personales y subordinados, donde el trabajador trabaja para otra persona. Este convenio puede ser verbal o escrito, y puede ser explícito o implícito, ya sea reconocido o fingido por ambas partes (p. 65).

Priorizando en su definición voluntad de partes para existencia de contrato de labores; a diferencia de Puntriano et al (2019) que realizan su postulación con un enfoque doctrinario, señalando que:

El contrato laboral es el acuerdo legal y económico por el cual un individuo (trabajador) se compromete a ofrecer sus servicios personales o realizar una tarea específica para otra persona (patrón o empleador) bajo la dirección inmediata o delegada de la segunda, y en intercambio por cualquier tipo de compensación (p. 37).

De los conceptos antes señalados podemos resumir que el contrato de labores es efectivamente un pacto de voluntades, tanto del colaborador en ofrecimiento de prestación personal de su esfuerzo, trabajo y conocimientos al servicio de una persona natural o jurídica a cambio de una remuneración; y por parte del empleador en la aceptación de este ofrecimiento con la finalidad de cubrir una necesidad empresarial, o viceversa; originando un vínculo económico – jurídico ya sea de manera verbal o escrita, y con ello al sometimiento de obligaciones y derechos contraídas por las partes.

1.2 CARACTERÍSTICAS DE CONTRATO DE TRABAJO

Siendo el colaborador y contratante los actores esenciales del contrato, veamos ahora las características que enmarcan este vínculo laboral, y son:

Tabla 1

Características del contrato de trabajo

Denominación	Detalle
a) Consensual	Se llega a perfeccionar cuando ambas partes manifiestan su consentimiento entre sí, produciéndose el acuerdo de voluntades.
b) Bilateral	Según la Real Academia Española (RAE) el significado de “bi” es dos, siendo así es imprescindible la existencia del empleador y el trabajador (dos partes) como sujetos responsables que asumen obligaciones uno respecto del otro.
c) Oneroso	Es la compensación por el trabajo realizado plasmado en el pago remunerativo que realiza el empleador al trabajador; a su vez, el empleador se beneficia económicamente del producto de la fuerza laboral del trabajador.
d) Principal	Se basta por sí solo, no necesita de otro acto para subsistir, es autosuficiente.
e) De tracto sucesivo	Las obligaciones se van cumpliendo una tras otras, no se realizan en un solo acto, sino en forma continua a través de una serie de actividades y con el transcurrir del tiempo.
f) Típico	El contrato de trabajo se encuentra reconocido y regulado en nuestro ordenamiento jurídico; y, a través de la legislación laboral se especifica sus características y peculiaridades.
g) Dirigido o normado	Las regulaciones estatales definen gran parte de los términos del contrato, determinando límites mínimos además de máximos a los que las partes están obligadas a adherirse (jornada laboral, salario, etc.) con el objetivo de equilibrar la disparidad entre el trabajador y el empleador. Estas regulaciones son impuestas por fuentes externas, tales como leyes, convenios colectivos, disposiciones administrativas, y otros medios legales.
h) Conmutativo	Las prestaciones del contrato son equivalentes, es decir las dos partes saben que recibirán un beneficio de su contraparte. Ejemplo: “te pago porque trabajas”, equivaldría de su contraparte a decir “si trabajo, me pagas”.
i) Personalísimo	El contrato es “ <i>intuitu personae</i> ”, porque está basado en las condiciones personales, aptitudes profesionales, habilidades o destrezas específicas del trabajador que motivaron su contratación; no siendo posible su remplazo.

-
- j) Sinalagmático Enfocado a la reciprocidad, es decir al cumplimiento de obligaciones que ambas partes contrajeron directamente una con la otra.
-

Nota. elaboración propia.

1.3 ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

1.3.1. CUESTIONES INTRODUCTORIAS

Según Córdova (1997), los elementos que conforman el contrato laboral han ido evolucionando a lo largo del tiempo debido a las consideraciones específicas de cada sistema jurídico. Es evidente que las concepciones sobre el contrato de trabajo y sus componentes han experimentado cambios a lo largo de los años.

Durante el transcurso del siglo, el estudio del concepto y los elementos que conforman el contrato de trabajo ha sido objeto de una evaluación significativa. En una etapa temprana, cuando el análisis del tema laboral aún estaba en sus primeras fases y era influenciado por la teoría civil de contratos, se centró en determinar elementos frecuentes del contrato laboral. Posteriormente, surgieron opiniones que negaban la existencia del contrato y promovían la tesis del vínculo laboral. Esto generó una contra reacción anti relacionista que trató de unir ambas posturas. En una fase más avanzada, la doctrina logró identificar los elementos específicos del contrato laboral y se hizo un esfuerzo para incorporarlos en el derecho positivo. Por último, en años más recientes, se ha cuestionado algunos de estos elementos y otros que se consideraban complementarios, al mismo lapso que ha surgido una proliferación de los denominados "contratos atípicos". (p. 297).

1.3.2. ELEMENTOS COMUNES A LOS DEMÁS CONTRATOS

Al desarrollar las características del contrato laboral se evidencia en su contenido la preponderancia de la relación humana entre las partes y su valor representativo en la sociedad, y habiendo tenido influencias de naturaleza civil es importante identificar en ellos sus elementos comunes. Gran parte de autores distingue 3 clases elementos esenciales: capacidad, consentimiento además del objeto.

a) Capacidad

Un elemento fundamental del contrato de trabajo es la capacidad del trabajador para desempeñar el trabajo, la cual se divide en dos categorías: capacidad de goce y capacidad de ejercicio. La capacidad de goce se refiere a la capacidad de una persona para ser sujeto de derechos y obligaciones, mientras que la capacidad de ejercicio se refiere a la facultad de cumplir deberes y ejercer derechos por sí mismo. Por ejemplo, según nuestra legislación laboral, un individuo mayor de 14 años es apto para firmar un contrato laboral. La incapacidad, que se clasifica como relativa o absoluta, es el opuesto a la capacidad y se define como la falta de la facultad de cumplir deberes y ejercer derechos establecidos por ley.

b) Consentimiento

El consentimiento es un elemento fundamental en el contrato de trabajo que se refiere a la libertad del trabajador para celebrar un acuerdo laboral conforme a las leyes laborales. Se hace evidente en el momento en que las partes involucradas acuerdan establecer una vinculación laboral por medio la firma de un contrato escrito, aunque también puede establecerse de manera tácita. Sin el consentimiento de ambas partes, la relación laboral no puede surgir, lo que hace que este elemento sea crucial para la formación del contrato de trabajo.

Según se puede observar en la práctica, el consentimiento, que representa la voluntad de las partes, tiene poco impacto en el posterior desarrollo del contrato. En relación con este asunto, Néstor de Buen (1976) argumenta que "En el ámbito del Derecho Laboral, el margen en el que la autonomía de la voluntad opera es bastante limitado", y continúa diciendo que "la voluntad, por lo general, solo tiene efecto en el momento de establecer la relación laboral, y aun así, a menudo está motivada por una necesidad imperante o está determinada legalmente" (p. 381).

c) Objeto

El objeto del contrato laboral es la actividad que el colaborador va a realizar en beneficio del empleador y por la cual recibirá una compensación económica. Es un elemento esencial en toda relación laboral, ya que establece las obligaciones y responsabilidades de ambas partes. El objeto se determina al momento en que se acuerda la relación laboral y representa el vínculo jurídico entre el empleador y el trabajador. Es importante destacar que el derecho laboral protege al trabajador, quien por lo general se encuentra en una posición de debilidad en comparación al empleador. Aunque la autonomía de la voluntad tiene poco peso en el desarrollo posterior del contrato, el objeto del contrato es fundamental para la protección del trabajador.

1.3.3. ELEMENTOS PROPIOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

El desarrollo y aplicación del contrato de trabajo está presente en todas las actividades sean éstas que provengan del sector privado o gubernamental, por ello es importante identificar los elementos sustanciales que la distinguen de otras vinculaciones.

La labor representa una obligación y una prerrogativa, esencial para el bienestar colectivo y un método para que el individuo alcance sus metas personales; así lo establece la

Constitución Política del Perú, Art. 22 (1993), siendo ésta la principal fuente normativa que la tutela y protege.

El documento normativo que la desarrolla en su plenitud es el TUO del D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR (1997) en ella se regula todo lo concerniente a la relación laboral, y es a través de sus artículos 5°, 6° y 9°, donde hallamos los elementos esenciales que caracteriza el contrato laboral, como son:

a) Prestación personal de servicios

El quinto artículo de Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) establece claramente que los servicios laborales deben ser proporcionados por el trabajador en persona, de manera directa y exclusiva, como una persona física. Sin embargo, esta condición no se ve comprometida por el hecho de que el colaborador sea asistido por sus familiares cercanos que dependen de él, siempre y cuando esto sea común en la naturaleza de la labor en cuestión.

Con respecto a este artículo, en la práctica resultaría un poco contradictorio que el trabajador a quien se le tomó por sus cualidades específicas, asista a su centro laboral acompañado por un familiar directo dependiente para que lo ayude en sus labores, considerando que el contratado fue el trabajador y no el familiar, ello podría generar responsabilidad al empleador ya que se estaría permitiendo el acceso de una persona sin los controles y registros legales para laborar sin remuneración, ni derecho a la seguridad social, entre otras obligaciones que las normas actuales exigen, pues se estaría produciendo una especie de sub contratación ad honorem y no por parte del empleador sino del trabajador dentro del domicilio laboral de su patrono, además de una evidente desnaturalización del vínculo contractual.

Considero tal vez que el legislador pudo haberse referido a esta ayuda del familiar directo, en caso de que el trabajador realice sus labores en forma habitual o temporal en su

domicilio u otro lugar designado por éste, ya que la LPCL tiene desplegado en su contenido todo un TÍTULO IV referido “*DEL TRABAJO A DOMICILIO*” donde se regula esta modalidad especial de contratación laboral.

Ferro (2019) con respecto al elemento de prestación personal, comparte un enfoque similar al señalar que:

El contrato de trabajo involucra la disposición de la fuerza laboral de un individuo para que sea utilizada por un tercero bajo su supervisión. El trabajador realiza su trabajo en nombre del empleador, es decir, por cuenta ajena. Es esencial que el trabajador realice el trabajo personalmente, sin poder delegar la tarea a otra persona. Este es un aspecto fundamental para determinar la naturaleza legal de los servicios prestados: si se contrata a alguien para realizar una tarea que puede ser realizada por otra persona, los servicios se regirán por las normas del derecho civil. En el contexto laboral, la vinculación entre empleador y colaborador es necesariamente personalísima, debido a que el empleador busca contratar a una persona por sus habilidades y cualidades personales específicas, y pretende que sea esa persona en particular quien lleve a cabo las actividades del contrato laboral. Durante el periodo de prueba, el empleador evalúa si el trabajador cumple con las expectativas y requisitos del trabajo, y no otra persona puede realizar las tareas del contrato (pp. 17-18).

El autor también considera que la realización de labores por parte de un tercero, desvirtúa el contrato laboral, debiendo ceñirse a uno de naturaleza civil. En la misma línea Puntriano et al (2019) aportan lo siguiente:

El propósito del contrato laboral es la labor que realiza un colaborador específico. La provisión individual de servicios es un requisito legal que ratifica la naturaleza *intuitu*

personae del colaborador en el vínculo laboral, lo que se complementa con la definición de "trabajador". Esto es un elemento crítico, puesto que la parte que ofrece el servicio debe ser necesariamente una persona individual (o natural), aunque la parte receptora del servicio puede ser una persona jurídica (p. 49).

Como se observa, si bien el articulado precisa la naturaleza personal de prestación del servicio por parte del colaborador, establece la opción de ayuda por parte de familiares directos en un ámbito de habitualidad según las labores; los autores citados resaltan la relevancia de que el trabajador como persona natural o individual ejecute personalmente esta prestación, ya que en ello se fundamenta la relación de índole laboral, desvirtuándose su naturaleza *per se* si ésta es realizada por un tercero.

b) Remuneración

Con respecto a este aspecto fundamental, es importante destacar que su reconocimiento constitucional se establece en los artículos 23 y 24, donde se afirma que nadie puede ser obligado a trabajar sin recibir una compensación y que el colaborador posee derecho a una retribución justa y adecuada que le brinde la tranquilidad material y espiritual para sí mismo y su familiar.

Se agrega su salvaguarda internacional a través de convenios y recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) concerniente a la protección y fijación de salarios mínimos; adicionando la tutela contemplada en la Declaración Universal de Derechos Humanos al señalar que:

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (art.23, 3 DUDH).

Considerando estas premisas, entonces remuneración es un término amplio y genérico, es así que la LPCL a través de sus artículos 6° y 7° la ha disgregado según su efecto legal, señalando que:

Para todos los efectos legales, la remuneración se refiere al total de lo que el colaborador recibe por sus servicios, tanto en efectivo como en especie, independientemente de su forma o nombre, siempre que el trabajador tenga plena libertad para disponer de ello. Cualquier cantidad de dinero que se entregue al trabajador como comida principal, como desayuno, almuerzo, refrigerio o cena en sustitución, se considera parte de la remuneración (...).

No conforma remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en Art. 19 y 20 del TUO del D. Leg. N° 650.

Entonces, sea el efecto legal o no donde tenga incidencia los conceptos de pago estipulados, éstos emanan por la sola prestación del servicio en mérito a la presencia de una vinculación laboral. Al respecto Toyama (2015) menciona lo siguiente:

La remuneración es la obligación que tiene el empleador de pagar al trabajador una contraprestación, que suele ser en forma de dinero, por la labor que este realiza para él. En otras palabras, el contrato de trabajo es un acuerdo oneroso y, salvo algunas excepciones, no se contempla la posibilidad de que el trabajador realice sus servicios de forma gratuita (p. 67).

López Basanta (1997) al referirse a este elemento utiliza la terminología “salario”, dándole el siguiente enfoque:

Por lo tanto, desde una perspectiva legal, el salario se define como la retribución que se le otorga al trabajador subordinado por su trabajo; esta retribución, tal como se ha explicado desde un enfoque económico, se compone de un ingreso o ganancia

individual para el trabajador, lo que significa que tiene un valor económico para el mismo. En otras palabras, el concepto jurídico de salario comprende el concepto económico de rédito o ganancia individual (pp. 446-447).

Al enmarcarse la remuneración como un derecho económico constitucional, se procura que éste sea equitativo y suficiente para el bienestar material y espiritual del trabajador y su familia, y aunque no está taxativamente precisado su propósito es el reconocimiento económico razonable e idóneo en respeto a su dignidad humana; en ese sentido, ambos autores coinciden que el origen de la remuneración o salario es producto del trabajo subordinado que realiza el trabajador en beneficio de su empleador, convirtiéndose para éste último en una obligación que al cumplirla incrementa el ingreso patrimonial del trabajador que contribuirá al bienestar material y espiritual que alude nuestra carta magna, y siendo para el trabajador la motivación en contraprestación al esfuerzo laboral desplegado.

c) **Subordinación**

Tercer elemento esencial y según varios autores el más importante, ya que determina una relación laboral de la civil, asimismo este elemento ha servido como eje fundamental en diversos pronunciamientos jurisprudenciales sobre desnaturalización de contratos civiles y tercerización laboral.

De acuerdo a la RAE subordinación significa: sujeción a la orden, mando o dominio de alguien. En materia laboral el contenido del art. 9º de LPCL describe con precisión el elemento de la subordinación, al señalar expresamente que:

A través de la subordinación, el empleado presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, quien tiene la autoridad para establecer las regulaciones necesarias para las tareas, emitir órdenes para la realización de las mismas y aplicar sanciones

disciplinarias, siempre que sean razonables, en caso de que el trabajador incumpla sus obligaciones. Además, el empleador tiene la facultad de cambiar o modificar los turnos, días u horas de trabajo y la forma en que efectúan las labores, siempre que se consideren las necesidades del centro de trabajo y se sigan criterios razonables.

Por ende, es innegable la condición del trabajador al sometimiento de las órdenes del empleador considerando que se tomó sus servicios para cumplir labores específicas ya pactadas en el contrato siendo ahora parte de sus obligaciones, además teniendo el empleador la facultad directriz de su negocio es responsable de velar para que éstas se cumplan de la mejor manera y contribuyan con los objetivos empresariales e institucionales; considerando ante todo el respeto a la dignidad humana el artículo precisa límites de razonabilidad al momento de aplicar medidas disciplinarias por su incumplimiento.

Para un mejor entender Forero-Rodríguez (1997) indica lo siguiente:

(...) la subordinación personal o la dependencia del trabajador respecto del empleador, quien llega a exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos.

Ello debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato, sin que afecte el honor, la dignidad y derechos mínimos del colaborador, en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen a los países (pp. 367-368).

A mayor abundamiento Neves (2018) aporta que:

La subordinación establece una relación legal entre el trabajador y su empleador, mediante la cual el primero pone su labor a disposición del segundo y le otorga la autoridad

para dirigirla. La sujeción del trabajador y la dirección del empleador son los dos elementos fundamentales de este concepto. La subordinación es característica del contrato de trabajo, según lo establecido en el art. 4 de Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ya que, en otros tipos de prestaciones de servicios regulados por el derecho civil o mercantil, como los contratos de locación de servicios o de obra, existe autonomía, conforme art. 1764 y 1771 del Código Civil, pertinentemente) (p. 35).

En resumen, por la subordinación el trabajador en cumplimiento a las obligaciones contraídas y demás condiciones pactadas que emanan producto de la vinculación laboral; pone a disposición del contratante su fuerza laboral sometiéndose a sus órdenes dentro de un plazo y tiempo legal convenido.

Por el contrario de no existir esta condición estaríamos hablando de un trabajador autónomo e independiente que ejercería labores según su parecer, sin control y sin límites, y un empleador que no puede ejercer el mando de su personal, más aún viéndose obligado a otorgar una retribución económica por ello.

1.4 TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

Adicional a la mención de elementos fundamentales de contrato de labores, el art. 4º de LPCL realiza una clasificación general de los tipos de contrato al mencionar que:

Se presume que toda prestación de servicios remunerados y subordinados constituye un contrato de labores a plazo indeterminado.

Los contratos individuales de trabajo pueden celebrarse libremente, ya sea por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero de estos contratos puede ser

verbal o escrito, mientras que el segundo está sujeto a ciertos requisitos establecidos por la ley.

Los contratos pueden celebrarse por escrito en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

Entonces, se desprende del artículo la siguiente clasificación:

- Contrato de trabajo a plazo indeterminado: forma verbal o escrita
- Contrato de trabajo sujeto a modalidad: según requisitos de Ley
- Contratos en régimen parcial de tiempo: forma escrita y sin límite alguno.

1.4.1. CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO

La palabra indeterminado hace referencia a una situación sin término, sin límites y aplicado al ámbito laboral el contrato indeterminado sería aquel pactado sin contemplar fecha de caducidad. En otras palabras, es aquel contrato continuo y permanente que posee un día de comienzo, pero no tiene de término, vigente en la actualidad hasta que se origine una causa justificada que motive su finalización, además su celebración puede darse en forma verbal o escrita y no es exigible su inscripción ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como requisito para su validez.

La apreciación de Toyama (2015) señala que:

El Derecho del Trabajo favorecerá la contratación de tiempo indefinido, ya que brinda al trabajador mayor estabilidad laboral, mientras que, en cambio, el empleador preferirá la contratación temporal, debido a que implica menores costos y facilita la terminación del contrato laboral, lo que permite una mayor adaptabilidad de la empresa a las condiciones del mercado (p. 75).

La estabilidad laboral era un derecho reconocido por el Estado en la Constitución Política del Perú, Art.48 (1979), a diferencia de la Constitución actual, el trabajo es considerado un deber y un derecho, estableciéndose en art. 27º que Ley brinda al colaborador apropiada protección contra despido arbitrario; si bien como expresa el autor que el Derecho del Trabajo se enfocará hacia contratación por tiempo no definido, entonces sería el contrato indeterminado la que enmarca la relación laboral más estable que existe en el régimen privado; pues una “*adecuada protección*” no te ofrece una estabilidad permanente, sino relativa.

Similar enfoque tiene Arévalo (2016), comenzando de premisa que la contratación a lapso indeterminado es regla y que contratación modal deber ser la excepción, señala:

El contrato de labores más común es el contrato a plazo indefinido, que no establece una fecha específica de finalización al momento de su celebración. Después del lapso de prueba de 3 meses, el colaborador adquiere la protección contra el despido injustificado. Esto significa que el contratante debe tener un motivo justo para despedir al colaborador y, en caso de un despido arbitrario, el trabajador tiene derecho a una compensación económica (p. 144).

Al mencionarse el periodo de prueba, es el tiempo que tiene el trabajador para adaptarse al puesto y demostrar sus condiciones y aptitudes profesionales que motivaron su contratación, y del empleador el comprobar si éste responde a sus expectativas requeridas; de no ser así podría darse por concluido el vínculo laboral sin que ello requiera de procedimiento formal.

Ante ello, el artículo 10º de la LPCL ha previsto los plazos para el periodo de prueba, a cuya finalización el colaborador logre el derecho a la protección contra despido arbitrario, este periodo se ejecuta a cualquier sistema de contrato, y su cómputo es a iniciando el vínculo

laboral hasta el máximo plazo establecido, asimismo no es aplicable este periodo en caso de reingreso del colaborador para efectuar la misma labor:

- El lapso de prueba para trabajadores regulares es de tres meses, no obstante, se permite la posibilidad de acordar un plazo mayor en situaciones donde el trabajo requiera de un tiempo de capacitación o adaptación. También puede ser necesario un plazo mayor si la naturaleza de la labor o el nivel de responsabilidad lo justifican;
- 6 meses para colaboradores calificados o de confianza: considerado como plazo máximo que incluye la ampliación que debe figurar por escrito; y
- Un año en caso de colaborador de dirección: como plazo máximo contemplando la ampliación que debe figurar por escrito.

Al precisar que las ampliaciones deben constar por escrito, estamos ante un claro ejemplo en que el contrato indeterminado necesariamente debe formalizarse en forma escrita, cuando se pacta lapsos de prueba superiores a 3 meses.

1.4.2. CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

Dada el estado de temporalidad y excepcionalidad de contratos modales, la LPCL en su título II los ha clasificado en:

Tabla 2

Clasificación de los contratos sujetos a modalidad

Tipo		Modalidad
Contratos de naturaleza temporal, (Art. 54º)		a) El contrato por comienzo o lanzamiento de actividad nueva (Art. 57º);
		b) El contrato por necesidades de mercado (Art. 58º);

c) El contrato por reconversión empresarial (Art. 59°)

Contratos de naturaleza accidental, (Art. 55°)

a) El contrato ocasional (Art. 60°);

b) El contrato de suplencia (Art. 61°);

c) El contrato de emergencia (Art. 62°).

Son contratos de obra o servicio, (Art. 56°)

a) El contrato específico (Art. 63°);

b) El contrato intermitente (Art. 64°);

c) El contrato de temporada (Art. 67°).

Nota. elaboración propia.

Cada uno de ellos son efectuados entre contratante y colaborador con un propósito definido según lo exige la causal de cada modalidad, su utilización no afecta derechos ni beneficios reconocidos por Constitución y ley, siendo éstos de carácter irrenunciable en toda relación laboral, mereciendo su tutela y protección.

La suscripción de estos contratos no solo se da en el ámbito privado, sino también en entidades del Estado además de Instituciones Públicas cuyos colaboradores se hallen en régimen laboral de actividad privada.

Entre requerimientos formales para su validez se establece que:

- ***Debe constar por escrito***, a fin de evidenciar su temporalidad y la utilización del contrato según su tipología y modalidad;
- ***Debe ser por triplicado***, considerando que cada parte debe tener un ejemplar del contrato debidamente suscrito, y un tercero quedaba en poder de Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) al ser presentado antes de culminado los quince (15) días naturales posteriores a su celebración; a la fecha, este procedimiento fue suprimido

del Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) de la entidad, al publicarse el 10 de noviembre de 2016 el Decreto Legislativo N.º 1246 denominado paquete simplificador, cuyo objetivo era reducir trámites innecesarios que afectaban a los ciudadanos y empresas; y por último

- ***Es necesario establecer de manera clara y explícita en el contrato de trabajo la duración del mismo, así como las razones objetivas que motivaron su celebración y cualquier otra condición relevante de la relación laboral;*** dado que es necesario consignar la vigencia del contrato señalando fecha inicio y fecha de término, aunado a que cada modalidad contractual al distinguirse una de la otra se debe explicar y justificar la causa objetiva del uso de la modalidad, caso contrario podría desnaturalizarse convirtiéndose en contrato indeterminado y sobre ello existen varios pronunciamientos del Tribunal Constitucional; las demás condiciones están referidas a las inherentes del vínculo, entre ellas: el cargo, detalle de funciones, las responsabilidades, monto remunerativo, entre otros aspectos.

A raíz de la dación del D. Leg. N.º 1246 (2016) Decreto Legislativo que aprueba diversas medidas de simplificación administrativa, a través de su tercera disposición complementaria modificatoria, se modificó el art. 73º del TUO del D. Leg. N.º 728 LPCL, descartándose la obligación de poner en conocimiento una copia del contrato de labores sujeto a modalidad a la Autoridad Administrativa de Trabajo – AAT para efectos de su conocimiento además de registro.

Cabe mencionar que todavía perdura la obligación para las empresas de presentar a la AAT los contratos laborales referentes a:

- Contratos de trabajo a tiempo parcial
- Contratos de trabajo del régimen de exportación no tradicional

- Contratos de trabajo a domicilio
- Contrato de trabajo de personal extranjero
- Contrato de trabajo de futbolistas profesionales
- Contrato del Trabajador Migrante Andino

a) Contratos naturaleza temporal:

Contrato por comienzo o aumento de actividad

El plazo máximo para su celebración es de tres años y se otorgan por el comienzo de una nueva actividad empresarial, que incluye tanto al comienzo de actividad productiva o económica, así como apertura de establecimientos o mercados nuevos, y también el inicio de nuevas actividades o el aumento de las que ya existen dentro de la entidad.

El Clasificador Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de Naciones Unidas, es tomado como referencia para determinación de tareas empresariales, entre ellas las productivas, económicas o servicios a las cuales nos referimos en el párrafo anterior, actualmente es adoptada la CIIU Revisión 4 según promulgación de la Resolución Jefatural N.º 024-2010-INEI de fecha 29 de enero de 2010.

Esta modalidad contractual invoca tres supuestos:

- Comienzo de nueva actividad, incluyendo apertura e instalación de establecimientos nuevos o mercado.

Entendiéndose como “*nueva actividad*” el giro principal con que empieza la empresa e institución, descrita como “*actividad económica*” en Registro Único de Contribuyentes (RUC) de Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT); siendo necesario en esta etapa inicial contar con trabajadores que laboren en las instalaciones

asignadas por el empleador, conocido como “*domicilio fiscal*” siendo para el personal su centro de trabajo.

Con el pasar del tiempo y habiendo consolidado en el mercado una posición empresarial de su actividad principal, se apertura nuevos establecimientos como: sucursales, agencias, oficinas, locales comerciales, etc., ubicadas en domicilio distinto al principal dentro de la misma localidad o fuera de él; ello motiva el reclutamiento de nueva mano de obra para su atención.

- Inicio de nuevas actividades.

La expansión en el mercado, incluye desarrollo de otras actividades distintas a la actividad primaria, que pueden realizarse de manera paralela a la actividad principal o no, motivando la toma de más trabajadores para atender la nueva iniciativa empresarial, pudiendo denominarse actividad económica secundaria.

- Incrementos de las ya existentes dentro de la misma empresa.

Cuando la cantidad de personal existente en la empresa es insuficiente debido al aumento de la actividad ya sea principal y/o secundaria, ocasionado por factores ajenos como el aumento de la producción debido a nuevos clientes, licitaciones ganadas, etc., demandando nueva mano de obra para su atención.

El contrato modal es frecuentemente utilizado cuando “se inicia un negocio que conlleva cierta incertidumbre o cuando hay un aumento temporal del mercado, y no se puede garantizar su continuidad hasta que se consolide o tenga éxito” (Puntriano et al, 2019, p. 131). En otros términos, al no tener certeza de un éxito empresarial por diversos factores, siempre está latente la posibilidad del fracaso y por consiguiente el riesgo del capital invertido, en ello se justifica que las contrataciones primeras sean temporales con el propósito de concluir un vínculo laboral en caso que los resultados no sean los esperados.

En relación al tiempo de duración del contrato, en caso de que la causa objetiva del mismo sea el inicio de una actividad, se tomará como fecha inicial el comienzo de dicha actividad para el cómputo de los tres años de duración del contrato (Puntriano et al, 2019, p. 133).

Contrato por Necesidades del Mercado

El contrato eventual tiene como finalidad cubrir un aumento temporal de la producción, que surge de cambios significativos en la demanda del mercado, incluso si las tareas realizadas son ordinarias y forman parte de la actividad habitual de la entidad, y no pueden ser cubiertas con colaboradores permanentes existentes. El contrato puede ser renovado repetidamente por un período límite de cinco (05) años, según lo estipulado en el art. 74 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).

Se debe incluir en el contrato la justificación para la contratación temporal, la cual debe estar basada en un aumento “temporal e imprevisible” en la actividad productiva normal, excluyendo variaciones cíclicas o estacionales que ocurren en algunas actividades. Esta causa objetiva debe ser claramente explicada y justificada en el contrato.

En esta modalidad se resaltan las siguientes palabras, que según la RAE significan: “*coyuntura*” como la combinación de factores y circunstancias que se presentan en un momento determinado; “*sustancial*” que denota lo importante o esencial; y por último “*imprevisible*” que no se puede prever.

Dicho esto, al referirse a “*incrementos coyunturales de producción generados por variaciones sustanciales*”, da a entender que al estándar promedio conocido como “*ritmo normal*”, le sobrevino de manera provisional un importante aumento de sus labores ordinarias que no fue previstos ni planificado, quizás lo más resaltante es que no fue ocasionado

simplemente sucedió, tal vez por factores naturales o fortuitos demandando la contratación de más personal para su atención.

Un claro ejemplo de variación coyuntural a citar fue la demanda inusual que se dio de mascarillas y alcohol en plena pandemia situación que no fue generada por las empresas de este rubro ni producto de anuncios publicitarios, sino al convertirse en insumos personales de protección vital para afrontar la emergencia sanitaria, su gran demanda generó una mayor producción y por ende la contratación temporal de más personal. Como refiere Sanguinetti (1999) “un aumento puramente circunstancial de las necesidades de mano de obra de las empresas” (p. 39).

Contrato por Reconversión Empresarial

El contrato temporal por reconversión empresarial es aquel que se efectúa debido a cambios en las actividades de la empresa, como la sustitución, ampliación o modificación de las mismas, así como cualquier cambio tecnológico en maquinarias, equipos, sistemas y procedimientos. Este tipo de contrato tiene una duración límite de dos años.

El término “*reconversión*” según la RAE significa la acción y efecto de volver a convertir o transformar, o el proceso técnico de modernización de industrias; además, se aprecia que la motivación de esta modalidad se centra en tres supuestos: a) sustitución como el reemplazo de una cosa por otra, b) ampliación como el efecto de agrandar o extender, y c) modificación como el cambio de una de sus características. Cualquiera sea la motivación de los cambios debe repercutir directamente en la prosperidad de la actividad empresarial con fines de modernizarse y crecer.

b) Contratos de naturaleza accidental

Contrato ocasional

Este contrato tiene como finalidad atender necesidades provisionales atípicas a la actividad habitual del centro laboral. Su duración límite es de seis meses al año.

De su tenor se desprende la necesidad de personal para atender labores distintas a las ordinarias realizadas por la empresa, y que éstas no son comunes sino tiene la calidad de transitorias.

A mayor ilustración Sanguinetti (1999) nos ejemplifica ciertas situaciones como: la realización de tareas vinculadas con la habilitación de un local comercial o una nave industrial, la instalación o reparación de maquinaria, la informatización de ciertas secciones de la empresa, la ejecución de estudios de mercado o de una auditoría interna, siempre, claro está que no se trate de empresas que se dedican ordinariamente a estas actividades (p. 50).

Contrato de suplencia

Este tipo de contrato tiene como objetivo reemplazar de forma temporal a un colaborador fijo de la entidad cuya vinculación laboral ha sido suspendido por alguna causa justificada contemplada en la ley o en acuerdos aplicables en el lugar de trabajo. El lapso del contrato de suplencia será determinado según las circunstancias, y su finalización debe ser especificada en el reglamento.

El contratante posee la obligación a mantener el puesto del titular, quien tiene el derecho de ser reincorporado en la empresa, y cuando se lleve a cabo su retorno, se producirá la terminación del contrato de suplencia.

Esta modalidad contractual también incluye la cobertura de vacantes estables en puestos de trabajo, cuando el titular de la plaza debe desempeñar circunstancialmente otras labores en el mismo lugar de labores por razones administrativas.

La LPCL ha establecido claramente los parámetros de su utilización, siendo aplicado para los trabajadores que van a reemplazar temporalmente la ausencia del personal que tiene la condición de indeterminado, debiendo precisarse fecha certera de inicio y término de su duración, dando pase a la readmisión del trabajador permanente a la conclusión del contrato.

El primer supuesto es con referencia a causas de suspensión del contrato de labores previstas en nuestra legislación vigente, las mismas que están detalladas en el art. 11° de la LPCL, el segundo supuesto de su utilización es el reemplazo ante la asignación temporal del trabajador indeterminado a labores distintas en el mismo centro de trabajo; con todo sea cual fuere la causa invocada además de sus requisitos de validez se debe identificar al colaborador estable de entidad cuya vinculación se halla suspendido (Casación Laboral N° 12493-2015 Lambayeque).

Contrato de emergencia

Este contrato tiene como finalidad cubrir los requerimientos de la entidad que surgen como resultado de un caso fortuito o de fuerza mayor, como una situación imprevisible e irresistible que impide temporalmente la realización de las labores habituales. Su lapso coincide con la de la emergencia.

Entonces, para la utilización de este contrato modal se debe distinguir los hechos que promovieron el caso fortuito o la fuerza mayor, debiendo ser imprescindible no solo su identificación, sino también su relación y afectación con la actividad económica que justifique el sustento de su uso.

A mayor detalle lo encontramos en un pronunciamiento que hizo la AAT para dar resolución a un procedimiento de suspensión temporal perfecta de labores¹, donde explica y ejemplifica lo que es caso fortuito además de fuerza mayor:

a) Caso Fortuito:

Se entiende por caso fortuito a cualquier evento que sea imprevisible, inevitable e irresistible, y que usualmente causa daños, sin que pueda preverse, evitarse o resistirse. Este tipo de eventos ocurren sin intervención de la voluntad humana y su origen puede estar relacionado con causas naturales.

Ejemplos:

- Inundaciones, aluviones, terremotos, incendios, sequías, accidentes, pestes o epidemias.

b) Fuerza Mayor:

Se refiere a todo suceso o evento que no puede ser prevenido ni evitado, y aunque se pueda prever, no puede ser resistido. Estos sucesos suelen ser causados por acciones humanas o de terceros y pueden ser imprevisibles en su magnitud o alcance.

Ejemplos:

- Una ley u otra forma legal, que no permita efectuar una actividad.
- Un tumulto del que se emanen estragos.
- Una guerra, una sedición.
- Un acto terrorista con daños.
- Cuando un país importador dicta medidas de previsión legal, a efecto de impedir el ingreso de productos alimenticios u otros, que podrían generar estragos por males epidémicos o virales.

¹ Resolución Directoral General N.º 16-2013-MTPE/2/14 de fecha 20 de marzo de 2013, de la Dirección General de Trabajo del MTPE.

- La modificación de la Ley Tributaria que anula algunas exoneraciones para importar insumos en determinadas actividades agrícola, avícolas, farmacéuticas.

En efecto, vemos la distinción que hay entre las dos causales a invocar, la primera deriva por acción de la naturaleza y la segunda originada por el accionar del hombre. Sea cual fuere el caso de su origen, debe precisarse la condición de: inevitable (no se pudo evitar), imprevisible (no se pudo prever) e irresistible (no se puede resistir).

c) **Contratos para obra o servicios**

Contrato para obra determinada o servicio específico

Su motivación debe ser previamente establecido debiendo señalarse expresamente la obra o servicio a realizar, para ello se requiere de un contrato previo que sirve de fundamento. Entonces bajo el principio de causalidad se debe especificar la causa de su origen, por ejemplo; los contratos en proyectos de construcción civil, los contratos de servicio que implique el destaque de mano de obra (intermediación laboral y tercerización) y otros.

En este tipo de contratos, se establece una duración determinada que será la requerida para la conclusión del trabajo o servicio objeto de contratación, y se permiten renovaciones si son necesarias para dicho fin.

Según Puntriano et al. (2019), señala al respecto: “aunque la duración máxima de estos contratos está vinculada al lapso que tome la efectucción del trabajo o servicio puntual, la jurisprudencia ha determinado un lapso máximo de ocho años para la modalidad contractual” (p. 148), fundamentándose en el sexto considerando de la Casación N° 1809-2004-Lima.

Otro pronunciamiento sobre la duración máxima del contrato es la Casación N.º 1004-2004 – Tacna – Moquegua, en su octavo y noveno considerando (Publicada en el Peruano el 5

de enero de 2007), La Corte Suprema, en base a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, establece un criterio jurisprudencial que indica que la prestación de servicios por un trabajador bajo un contrato de obra o servicio específico durante ocho años o más para un Proyecto Especial del Estado, conlleva a la desnaturalización del contrato de trabajo; en otras palabras su duración total no debe exceder de los ocho años.

Contrato Intermitente

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral posee como propósito satisfacer las demandas de las tareas empresariales que, debido a su naturaleza, son recurrentes, pero no continuas, lo que significa que se alternan períodos de trabajo con períodos de inactividad.

El régimen laboral pesquero es un ejemplo tradicional de aplicación para esta modalidad de contrato, donde sus periodos de actividad están supeditados a las temporadas de pesca de ciertos recursos hidrobiológicos autorizados por dispositivo legal a través del Ministerio de la Producción (PRODUCE), para luego pasar a periodos de inactividad que vendrían a ser las vedas.

Incluso, es posible realizar estos acuerdos con el mismo empleado, quien contará con una prioridad en la contratación. Para esto, se debe establecer explícitamente en el contrato original el mencionado derecho, el cual se aplicará de manera automática, sin necesidad de formalizar un nuevo contrato o renovación.

El art. 80 del D.S. N.º 001-96-TR, que forma parte del reglamento de la LPCL, establece que el lapso para ejercer el derecho preferencial es de cinco (5) días hábiles, los cuales deben ser contados a partir de la notificación que se le brinde al colaborador acerca del reinicio de la actividad en la entidad.

Además, se especifica la necesidad de brindar una exposición más pormenorizada de las circunstancias o requisitos que deben cumplirse para reanudar la actividad intermitente del contrato cada vez que sea necesario. También se insta que el lapso de servicio y derechos sociales del colaborador contratado bajo esta modalidad se calcularán en función del lapso efectivo en que prestó servicios.

Siguiendo con la línea de ejemplo, al establecerse una veda no solo se prohíbe la captura de la especie, sino también se impide por un periodo de tiempo: procesar, transportar y comercializar el recurso hidrobiológico, ello con el objetivo de prevenir su pesca en etapas del ciclo vital; lo que significa su afectación en forma directa o indirecta a otras actividades conexas donde el producto hidrobiológico constituye el insumo para el desarrollo de su actividad económica principal, pudiendo verse relacionada como causal para el uso de esta modalidad contractual.

Contrato de temporada

Este tipo de contrato tiene como finalidad satisfacer las demandas específicas de la actividad empresarial o del establecimiento, que solo se presentan durante ciertas temporadas del año y se repiten en ciclos similares, en función de naturaleza de actividad productiva. De esta forma, esta modalidad hace referencia a los aumentos regulares y periódicos que se producen cada año.

La LPCL señala que es necesario hacer constar por escrito en contrato lo siguiente: la duración de la temporada, la naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación; y, la naturaleza de las labores del trabajador.

En este tipo de contrato, se establece que el colaborador tendrá derecho a ser contratado en siguientes temporadas, siempre y cuando haya sido contratado por el mismo contratante

durante 2 temporadas consecutivas o tres alternas. Para ejercitar este derecho, el trabajador debe comparecer en la empresa, explotación o establecimiento dentro de los quince (15) días previos al inicio de la temporada correspondiente. Si no cumple con este plazo, perderá su derecho a solicitar su reincorporación al trabajo.

Otro caso en el que se puede aplicar este tipo de contrato es cuando se producen aumentos regulares y periódicos en el nivel de actividad normal de la entidad o explotación, debido a un aumento significativo de la demanda durante una parte del año. Esto se aplica en los casos en que la actividad de los establecimientos o explotaciones es continua además de permanente en el año.

Un ejemplo para esta modalidad de contratación, se da en las heladerías por la estación de verano, en las panaderías en la época de navidad para la elaboración de panetones, las jugueterías para la campaña de juguetes navideños, etc.

Igualmente se asimila al régimen legal del contrato de temporada a las actividades feriales.

1.4.3. CONTRATO EN RÉGIMEN DE TIEMPO PARCIAL

La LPCL en su artículo cuatro establece que esta modalidad de contratos puede celebrarse por escrito sin limitación alguna; comprendiendo a los celebrados en forma indeterminada o a plazo determinado, en este contexto es de resaltar una de las características que Toyama (2015) menciona, al señalar que:

Los contratos laborales a lapso parcial no necesitan una justificación o explicación acerca de las razones por las que se contrata al trabajador ni tampoco se requiere una justificación razonable sobre la cantidad de horas que se trabajará o cómo se distribuirá

el tiempo durante esas horas. En este sentido, se manifiesta una flexibilidad en mecanismos utilizados para la contratación de este tipo de contratos laborales (p. 79).

El art. 13 del reglamento de LPCL Decreto Supremo N.º 001-96-TR (1996) establece que el contrato laboral a lapso parcial debe ser plasmado por escrito y presentado a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su registro dentro de los quince (15) días naturales posteriores a su firma.

La obtención de beneficios laborales dependerá del cumplimiento del requerimiento mínimo de cuatro (4) horas de trabajo al día. Para calcular este requisito, la norma establece que, en función de la jornada semanal del colaborador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, conforma corresponda, se debe obtener una media de no menos de cuatro (4) horas diarias. Es decir, este requisito mínimo debe cumplirse para tener derecho a los beneficios laborales.

De lo anterior se extrae que la jornada laboral para este contrato a tiempo parcial no debe exceder las cuatro horas diarias, por consiguiente, su reconocimiento remunerativo está en función al tiempo laborado; ello conforme al primer párrafo del artículo tres de la R.M. N.º 091-92-TR (1992), al destacar que:

En casos en los que, por la naturaleza de la labor o el acuerdo establecido, el colaborador desempeñe sus funciones por menos de cuatro (4) horas al día, recibirá una compensación que corresponda a una proporción de la Remuneración Mínima Vital establecida. El cálculo de esta compensación se basará en la jornada laboral ordinaria del centro de labores donde colaborador esté prestando sus servicios.

La presentación a la AAT de los contratos a tiempo parcial se realiza:

- En forma digital a través del “Sistema de Contratos y Convenios de Modalidades Formativas Laborales” localizado en web del MTPE para la región Lima.

- En forma física en Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y dependencias, conforme el ámbito territorial de cada Región.

1.4.4. OTROS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

a) **Contrato de labores del régimen de exportación no tradicional**

El art. 80 de LPCL dispone que los contratos de labores en el régimen de exportación de productos no tradicionales, regulados por D. Ley N.º 22342, tienen sus propias normas, aunque se deben cumplir las normativas determinadas en LPCL para la aprobación de los contratos.

El Decreto Ley N.º 22342 (1978) define una entidad industrial de exportación no tradicional como aquella que exporta directa o indirectamente el 40% del valor de su producción anual efectivamente vendida.

En cuanto al régimen laboral, el art. 32 del D. Ley N.º 22342 detalla que, para este tipo de contrato, podrán contratar colaboradores eventuales en la cantidad que necesiten, bajo las condiciones señaladas en el Decreto Legislativo N.º 728, antes Decreto Ley 18138, para atender operaciones de producción para exportación:

- La contratación del colaborador dependerá del contrato de exportación, orden de compra o cualquier documento que lo origine, así como del programa de producción de exportación necesario para cumplir con dicho contrato u orden de compra;
- Los contratos se celebrarán para trabajos específicos y definidos por el programa de producción de exportación, pudiendo ser renovados en caso de ser necesario y en cumplimiento con las disposiciones del presente artículo;
- Cada contrato deberá puntualizar la tarea que se realizará y el contrato de exportación, orden de adquisición o documento que lo origine, y

- d. El contrato deberá ser documentado por escrito y comunicado a la autoridad laboral para su admisión en un plazo de sesenta (60) días, transcurrido el cual, en caso de falta de respuesta, se considerará aprobado.

Actualmente, de acuerdo al TUPA del MTPE, modificado por R.M. N.º 237-2020-TR los contratos de labores del régimen de exportación no tradicional, son presentados dentro de quince (15) días naturales de la celebración, según la siguiente manera:

- En forma digital a través del “Sistema de Contratos y Convenios de Modalidades Formativas Laborales” localizado en la web del MTPE para la región Lima.
- En forma física en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y dependencias según el ámbito territorial de cada Región.

b) Contrato de trabajo a domicilio

La LPCL regula en su Título IV Del Trabajo a Domicilio, comprendiendo su marco normativo del artículo 87º al 96º, y en el reglamento de LPCL D.S N.º 001-96-TR, el artículo 106º.

Se puede definir a la labor a domicilio como aquel que se efectúa, ya sea de manera temporal o permanente, de forma discontinua o continua, por cuenta de uno o más contratantes, en el hogar del colaborador o en un lugar especificado por este, sin la supervisión inmediata y directa del contratante: Esta situación especial de trabajo fuera del domicilio establecido por el empleador, es la que singulariza el contrato a domicilio, pues vemos que la subordinación como elemento esencial del contrato laboral, ya no está presente al no tener la facultad el empleador de supervisar y vigilar la labor del trabajador; asimismo, no puede ser confundido con el trabajo doméstico o del hogar, el trabajo autónomo o por cuenta propia, y el efectuado en trabajo familiar o taller de familia.

Se destaca en esta modalidad de empleo, el poder del empleador para detallar las regulaciones además de técnicas que se utilizarán en el trabajo, teniendo en cuenta que el

empleador tiene el derecho a la propiedad intelectual en la producción de bienes intangibles, a menos que se acuerde algo diferente con el trabajador.

La remuneración se basa en criterios de producción, utilizando una tarifa por hora o el valor del bien o servicio producido. Debido a su singularidad, el contratante solo puede deducir hasta el 25% de remuneración conseguida por el colaborador en caso de que el trabajador tenga responsabilidad económica por pérdida o detrimento de materiales o bienes debido a su culpa.

Como requisito formal, el contrato debe realizarse por escrito y en tres copias, una de las cuales se enviará a la AAT para su registro.

La norma prevé para esta modalidad como obligación del empleador el llevar un Registro de Trabajo a Domicilio, debiendo entregarse una copia al colaborador en la parte pertinente. Si bien se establecía que este registro sustituía para la totalidad de sus efectos al libro de planillas de remuneraciones del régimen laboral común, en la actualidad la Planilla Electrónica PLAME tiene habilitada en sus tablas paramétricas para el T-Registro de los trabajadores (Tabla 12, número 18), la opción del registro contrato de trabajo a domicilio, permitiendo que a través de este medio, se declare a la SUNAT remuneraciones además de beneficios sociales que percibe el colaborador para efectos de retenciones y aportaciones a la seguridad social.

Entonces, se resalta la importancia de llevar este registro de trabajo a domicilio, ya que como vemos a continuación en él se consigna datos relevantes propios a la característica especial de este contrato, siendo los correspondiente:

- a) La identificación del colaborador.
- b) La referencia a fechas de efectuado el contrato además de su remisión a AAT.
- c) El número de carné de inscripción del colaborador en Instituto Peruano de Seguridad Social.

- d) La descripción de obra encomendada además de remuneración pactada, incluyendo factores considerados para su fijación.
- e) La cantidad y día de pago de remuneración en cada situación.
- f) La cantidad y día de pago del beneficio que se brinde conforme a la ley o pacto convencional.
- g) La provisión o no de materiales y herramientas, y la modalidad y condiciones de otorgamiento de estas últimas.
- h) Cualquier otra indicación o precisión que las partes consideren necesaria o útil para la relación laboral.

Ahora bien, se ha establecido para esta modalidad el derecho a percibir los correspondientes beneficios sociales:

- a) El beneficio del *Primero de Mayo* corresponde a una treintava parte (1/30) de remuneraciones totales que el trabajador haya percibido durante el mes inmediatamente anterior, siempre que tenga derecho acumulado a los beneficios establecidos en los incisos b) o c) de este artículo;
- b) El derecho a las *vacaciones* corresponde al 8,33% de la suma total de las remuneraciones recibidas por el trabajador durante el año calendario anterior al servicio prestado al empleador. Este beneficio se cancela junto con remuneración correspondiente al mes en que se cumple un año calendario de servicios al empleador.
- c) El beneficio de *Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)* equivale al 8,33% de la totalidad de remuneraciones percibidas por el trabajador durante el año calendario previo al servicio prestado al empleador. Este beneficio es pagado por el contratante directamente al trabajador dentro de diez (10) días posteriores al cumplimiento de un año calendario de servicios y se considera como un pago total.

Una característica distintiva del contrato de trabajo a domicilio es que el colaborador tiene la posibilidad de solicitar al contratante el adelanto de beneficios remunerativos mencionados previamente solo si la prestación de servicios se suspende o interrumpe por un lapso de un mes o más. En ese caso, el cálculo se basará en el monto total de las remuneraciones percibidas durante el tiempo efectivo de trabajo. Es fundamental destacar que el pago anticipado de cualquier beneficio remunerativo tendrá un efecto de cancelación.

c) Contrato de trabajo de colaborador extranjero

El empleo de trabajadores extranjeros está regulado por el D. Leg. N.º 689 (1991) Ley para contratación de colaboradores extranjeros y sus modificatorias, y complementado por su reglamento, el D.S. 014-92-TR (1992). La contratación de colaboradores no peruanos se halla sujeta al régimen laboral de actividad privada y remuneraciones, derechos además de beneficios no pueden ser inferiores a los establecidos por ley.

En la celebración de estos contratos, se establecen límites porcentuales restrictivos. Las empresas, ya sean extranjeras o nacionales, pueden contratar a colaboradores extranjeros en una proporción que no exceda el 20% de la cantidad total de colaboradores que tengan. Además, sus remuneraciones no pueden superar el 30% del total de las planillas de la empresa.

Asimismo, la norma consideró ciertas situaciones de personal extranjero que deben ser excluidos del trámite de aprobación de contrato extranjero, y por consiguiente su inaplicación o exoneración a los porcentajes limitativos:

- a) Al extranjero tiene familiares peruanos;
- b) Al extranjero cuenta con visa de inmigrante
- c) Al extranjero cuando existe convenio de reciprocidad laboral o doble nacionalidad con el país de origen del extranjero;

- d) Cuando se trata de personal de empresas extranjeras de transporte internacional;
- e) Cuando se trata de personal de empresas multinacionales o bancos multinacionales
- f) Cuando se presta servicio en virtud de convenios bilaterales o multilaterales celebrados por el Gobierno del Perú;
- g) Cuando se trata de un inversionista extranjero que tenga una inversión permanente no menor de 5 UIT durante la vigencia del contrato;
- h) Cuando se trata de artistas, deportistas y personas que participan en espectáculos públicos por un máximo de 3 meses al año en el territorio peruano.

La normativa establece que, para poder celebrar este tipo de contratos, es necesario que tanto el contrato como sus modificaciones sean presentados y admitidos por la Autoridad Administrativa de Trabajo correspondiente al lugar de trabajo. El contrato debe ser escrito y tener una duración límite de 3 años, con la posibilidad de renovación por igual periodo. Sin embargo, según la Ley 26196, que modificó la normativa, se debe incluir en el contrato el compromiso de capacitar a trabajadores nacionales en la misma ocupación. Además, se enfatiza que los empleadores, independientemente de su actividad o nacionalidad, deben dar prioridad a la contratación de trabajadores nacionales.

Debido a la promulgación del Decreto Legislativo N.º 1246 que modificó la norma a través de su cuarta disposición complementaria modificatoria, se simplificó los documentos que debe acompañar la solicitud de presentación ante la AAT, debiendo adjuntar:

- a) Declaración jurada emitida por la empresa, en la que se indique que la contratación cumple con condiciones estipuladas por la ley y que el extranjero cuenta con la capacitación o experiencia laboral necesaria.
- b) El contrato de labores escrito.

Con respecto a la admisión de contrato extranjero, se modificó el reglamento a través del D.S. N.º 008-2018-TR, estableciéndose que la presentación a la AAT será por medio del sistema virtual de contratos de extranjeros – SIVICE, plataforma contenida en la página del MTPE, donde a través de su presentación digital se consideran aprobados, este procedimiento esta estandarizado en los gobiernos regionales en mérito a la promulgación del Decreto Supremo N.º 021-2021-PCM (publicado con fecha 9 de febrero de 2021).

La norma también estableció que los empleadores que incurran en ciertos actos serán sancionados con multa, además de otras sanciones aplicables según otras leyes. Los actos sancionables son los siguientes:

- a) No cumplir con el trámite de admisión del contrato del colaborador extranjero conforme a la ley;
- b) Cometer fraude en declaración jurada o en documentación presentada para admisión del contrato de labores;
- c) No cumplir con la aplicación de contratos de labores;
- d) Usar el contrato de trabajo con propósitos diferentes al fin legal para el cual fue aprobado;
- e) No cumplir con el compromiso de capacitar al colaborador nacional;
- f) No cumplir con cualquier otra responsabilidad establecida por la ley además de su reglamento.

Por último, la subsistencia del contrato está supeditado a la vigencia de calidad migratoria habilitante del trabajador, caso contrario se establece que la AAT comunicara de tal hecho a Autoridad Migratoria respectiva.

d) Contrato de trabajo de futbolistas profesionales

La vinculación laboral para los futbolistas profesionales está regulada por Ley N.º 26566 (1996) Dictan normativas referidas a la vinculación laboral de futbolistas profesionales con clubes deportivos; y, el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores.

<https://digitalhub.fifa.com/m/6bffd2d4b2cf2a9/original/fs7qzlwuekhfcc339zx-pdf.pdf>

Es importante resaltar que su estatuto distingue a los jugadores que integran parte del fútbol organizado como aficionados o profesionales; ahora en el caso de profesionales precisa que un jugador profesional es uno que posee un contrato escrito con un club y recibe un monto superior a gastos que realmente realiza por su acción futbolística. Cualquier otro jugador es considerado aficionado.

Los Clubes Deportivos de Fútbol formalmente constituidos según sus normas vigentes son los empleadores de los jugadores profesionales que voluntariamente han suscrito el contrato laboral, dedicándose a la práctica del fútbol dentro del ámbito de la entidad. El vínculo laboral se rige por las normativas que regulan la actividad privada, con particularidades específicas que establece la ley correspondiente, y se aplica supletoriamente las normativas del Código Civil.

En el contrato laboral se establecen los términos y condiciones de la prestación del servicio, incluyendo la remuneración, premios por partidos, seguro y otros conceptos retributivos, así como motivos de resolución del contrato. El contrato laboral también garantiza a los jugadores el derecho al descanso semanal, días feriados y vacaciones, conforme con naturaleza del contrato, y el derecho a explotar comercialmente su imagen y participar en la explotación de la misma por parte del club. Además, los jugadores tienen derecho a recibir una parte de la remuneración que se genere por su transferencia a otro club y a ser incluidos en

todas las actividades necesarias para el desempeño de su actividad deportiva, salvo en caso de sanciones o lesiones.

Al igual que cualquier otro trabajador, los jugadores poseen derecho a la seguridad social, incluyendo el régimen de prestaciones de salud y de pensiones, los cuales pueden ser proporcionados por Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o Sistema Privado de Pensiones (AFP).

La norma indica que la contratación es de duración específica, ya que la relación laboral puede establecerse para un período determinado o para efectución de una cantidad de actuaciones deportivas que conforman en conjunto una unidad visiblemente detectable dentro del ámbito deportivo correspondiente. Asimismo, se establece que cualquier prórroga del contrato debe ser acordada expresamente.

Por lo tanto, es necesario que los contratos laborales se celebren por escrito y se registren tanto en la Federación Peruana de Fútbol, siguiendo las reglas y normas establecidas para el registro de contratos, como en el MTPE, dentro de quince (15) días naturales posteriores a su celebración. Además, se debe adjuntar una copia escaneada en formato PDF del contrato al momento de ingresar la solicitud de registro a través del "Sistema de Contratos y Convenios de Modalidades Formativas Laborales", localizado la web del MTPE, empleando la clave SOL brindada por SUNAT.

Ahora bien, dentro de esta relación laboral se ha establecido obligaciones especiales que deben cumplir los futbolistas profesionales, y son:

- a. Desempeñar la actividad deportiva para la que se contrató, realizando su mejor esfuerzo y habilidades, siguiendo las reglas y directrices del club o entidad deportiva.

- b. Asistir a los entrenamientos programados en el lugar y tiempo designados por el club y estar disponible para competir cuando se requiera.
- c. Viajar para participar en las competencias según las normas del club. Los gastos de viaje, alojamiento, alimentación y otros relacionados son cubiertos por el club.
- d. Respetar y cumplir las órdenes e instrucciones de los superiores, mantener una conducta apropiada en el campo y cumplir con los reglamentos locales, nacionales e internacionales.
- e. Mantener un comportamiento personal compatible con un estilo de vida saludable y en forma como deportista profesional.
- f. Aquellas estipuladas en el contrato de trabajo y que surjan de las leyes, directivas y normativas correspondientes.

También se regula en su normativa que los clubes tienen los siguientes deberes:

- a. Los Clubes Deportivos de Fútbol tienen la responsabilidad de establecer y sostener un servicio médico además de social para la atención de sus jugadores. Además, los lugares donde se realicen las prácticas y los campos de juego deben cumplir con las condiciones de higiene y comodidad necesarias.
- b. Los clubes deben proporcionar a los jugadores que permanezcan en las concentraciones antes de la competencia, alimentos adecuados y balanceados si su estadía en el club o centro de entrenamiento es igual o superior a cuatro horas.
- c. Las obligaciones que surjan del contrato de labores entre club y jugador de fútbol, así como las establecidas en las leyes y reglamentos aplicables, también son de obligatorio cumplimiento para los clubes deportivos.

e) **Contrato del trabajador Migrante Andino**

La norma que regula este contrato es la Decisión 545 denominado “Instrumento Andino de Migración Laboral” (2003); el propósito de esta normativa es crear reglas que faciliten de forma gradual y progresiva la movilidad y permanencia de los ciudadanos andinos dentro de la subregión con el fin de trabajar en empleos donde estén bajo una relación de dependencia.

La Subregión actualmente es una organización internacional con personalidad jurídica que incluye a Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú como países miembros. En su instrumento normativo (Decisión 545), se define al trabajador migrante andino como un ciudadano de uno de los países miembros que se desplaza a otro país miembro para trabajar bajo relación de dependencia, ya sea de manera temporal o permanente.

Se ha establecido una clasificación para este tipo de trabajador migrante:

- a) Se considera como un *trabajador con desplazamiento individual* aquel que ha firmado un contrato de trabajo bajo relación de dependencia o ha recibido una oferta de empleo desde el país de inmigración, con la misma condición.
- b) El *trabajador de empresa* se refiere a aquel que es trasladado por un período superior a 180 días por disposición de la empresa en la que trabaja bajo relación de dependencia. Esto incluye empresas que ya están establecidas en el otro país, que tienen un proyecto en curso para establecerse o que realizan un proyecto especial allí.
- c) El *trabajador de temporada* se ocupa de labores cíclicas o estacionales, como actividades agrarias reguladas, actividades pecuarias y forestales. Para este tipo de contrato, el país de inmigración debe exigir un contrato que especifique la labor y el tiempo de duración, y el empleador debe garantizar la adecuada provisión de

alojamiento, gastos de traslado, protección y facilidades para sus actividades laborales, y la libre movilidad.

- d) Un *trabajador fronterizo* es aquel que mantiene su residencia habitual en un país miembro y se traslada constantemente al área fronteriza laboral de otro país miembro para realizar su actividad laboral.

Actualmente está vigente la Directiva General N.º 001-2010-MTPE/3/17.3 aprobada por la Resolución Ministerial N.º 318-2010-TR (2010), que regula el uso del “Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino”, este sistema facilita de manera automática la emisión de la “Constancia del Trabajador Migrante Andino”, por medio del portal institucional del MTPE, una vez que el empleador anexe en forma digital (formato PDF) los siguientes documentos: i) Copia del contrato de trabajo, II) Copia del pasaporte o copia de la cédula de identificación del trabajador migrante andino, dentro de quince (15) días naturales de suscrito o de forma extemporánea durante la vigencia del contrato.

Además, utilizando el sistema virtual correspondiente, se enviará por correo electrónico una alerta de la emisión de la Constancia a la Dirección de Migración Laboral de la Dirección General de Promoción del Empleo. Una vez emitida la Constancia, se entenderá que el trabajador migrante andino ha sido registrado según la duración del contrato de labores, ya sea indefinido o a plazo fijo, y en caso de renovación se emitirá una nueva Constancia.

La normativa de la Subregión también dispone que los colaboradores migrantes andinos deben recibir un trato igualitario al de un colaborador nacional, y deben estar sujetos a la normativa laboral vigente afectable a los nacionales, sin recibir un trato preferencial. Por lo tanto, el contrato de trabajo debe dar cumplimiento con requerimientos establecidos por legislación laboral nacional, conforme con naturaleza del contrato.

1.5. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Se puede interrumpir temporalmente la relación laboral de manera perfecta cuando tanto el empleador como el trabajador cesan temporalmente sus deberes de prestar servicios y pagar la correspondiente remuneración, pero esto no implica que la relación laboral se haya extinguido. En cambio, la suspensión es imperfecta si el contratante continúa pagando la remuneración sin que el colaborador tenga que prestar servicios efectivamente. En cuanto finalice la causa que motivó la suspensión, el colaborador debe reincorporarse en su puesto de labores regular o en uno de igual categoría sin demora.

A mayor abundamiento el jurista Pasco Cosmópolis (1997) señala que:

(...)

La suspensión es una situación natural y común en el contrato de trabajo, que puede ser necesaria y hasta beneficiosa. El contrato de labor se efectúa de manera continua en el tiempo y tiene una vocación de permanencia definida. Cuando surge una causa suficiente además de justificada que frena temporalmente el cumplimiento del contrato, la suspensión entra en juego para salvaguardar la continuidad del vínculo contractual. La suspensión es, por lo tanto, un período inactivo del contrato en el que se produce una interrupción temporal justificada en la ejecución del trabajo, que no afecta su esencia y permite al trabajador y al empleador estar exentos temporalmente del cumplimiento de sus obligaciones principales (p.481).

Ante esta contingencia como lo denomina el jurista, la LPCL ha establecido en su art. 11º las causales que configuran la suspensión del contrato laboral, cuales son:

- a) La invalidez temporal;

Siendo una suspensión imperfecta al haber la obligación del reconocimiento del pago regulado en la Ley 26790 (1997) Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, la norma distingue la invalidez en:

- Invalidez absoluta temporal, suspendiendo el vínculo por el lapso de su duración
- Invalidez temporal parcial, solo se suspende si frena desempeño usual de labores.

Para ello debe ser declarado por EsSalud o el Ministerio de Salud, teniendo el trabajador al pago por derecho a subsidio a partir del 21º día, siendo los primero 20 días asumidos por el empleador, conforme lo determina el inciso a) del art. 12º de Ley 26790.

b) La enfermedad y accidente comprobados;

Considerados como suspensión imperfecta, al igual que el literal anterior existe la obligación del pago por descanso médico y posterior subsidios, si supera los 20 días al año.

c) La maternidad en descanso pre y postnatal;

Se reconoce como suspensión imperfecta la prestación económica que se otorga a la trabajadora como derecho a subsidio, según lo indicado en el artículo 12º de la Ley 26790. Este derecho se deriva del proceso biológico de gestación y admite a la trabajadora gozar de un periodo de descanso de noventa y ocho días naturales, dividido en 49 días naturales de descanso prenatal y la misma cantidad de días en el postnatal. La Ley 26644, modificada por la Ley 30367 y reglamentada por el D.S. N.º 002-2016-TR, establece el reconocimiento de este derecho a la trabajadora.

d) El descanso vacacional;

Suspensión imperfecta, es el derecho que posee todo colaborador dependiente después de un año de haber prestado servicios en forma continua, a gozar un tiempo de descanso de treinta días remunerados por su empleador. Regulado en apartado III del D.L. N.º 713

referente a descansos remunerados de colaboradores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

- e) La licencia para desempeñar cargo cívico y para dar cumplimiento con Servicio Militar Obligatorio.

En el primer caso, se trata de una suspensión perfecta, ya que durante el tiempo en que el trabajador ejerce un cargo cívico no se genera obligación de pago remunerativo por parte del empleador. El lapso máximo para la reincorporación del trabajador es de diez (10) días hábiles partiendo de finalización del cargo cívico.

Por otro lado, en el caso de los bomberos voluntarios, se establece una suspensión imperfecta de la relación laboral. Esto se debe a que durante el período de licencia que se les otorga con goce de remuneración para atender emergencias, el empleador debe seguir pagándoles su salario. Además, la licencia incluye el tiempo necesario para el descanso, recuperación además de desintoxicación, así como para el retorno al trabajo. El empleador tiene la opción de solicitar constancia del servicio emitida por Compañía de Bomberos correspondiente.

Por último, en el caso del cumplimiento del Servicio Militar Obligatorio, el reglamento establece que el colaborador debe reincorporarse en un lapso máximo de 40 días después de finalizado el servicio militar.

- f) El permiso y la licencia para desempeño de cargos sindicales.

Se trata de una suspensión imperfecta que se produce cuando se otorgan licencias remuneradas a los dirigentes sindicales para facilitar sus actividades sindicales, tal como se establece en el D.S. N.º 010-2003-TR TUO de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su reglamento, D.S. 011-92-TR. En este caso, el contratante posee la obligación de conferir permisos para asistencia a actos de concurrencia obligatoria por un máximo de 30 días por año calendario, por dirigente. Durante este período, el

empleador debe pagar la remuneración correspondiente al dirigente sindical y una vez finalizada la licencia, el colaborador debe reincorporarse de forma oportuna a su puesto de labores habitual, el exceso del permiso, será estimado como licencia sin goce de pagos, estando ante una suspensión perfecta.

g) La sanción disciplinaria.

Suspensión perfecta, ya que es una facultad del empleador de sancionar disciplinariamente al trabajador, dentro de los límites de la razonabilidad por cualquier incumplimiento o infracción de sus obligaciones, no habiendo obligación de cancelación remunerativo por el periodo de suspensión.

h) El ejercicio del derecho de huelga.

Suspensión perfecta, ya que la huelga implica dejar de laborar para ejercer un mediante el cual los trabajadores a través de sus organizaciones promueven y defienden sus intereses sociales y económicos.

i) Salvo cuando se trata de una condena privativa de libertad, la detención del trabajador;

j) La inhabilitación administrativa o judicial, siempre y cuando no supere los 3 meses de duración;

k) El permiso o licencia que sea otorgado por el contratante;

l) La suspensión temporal perfecta, que es permitida por el empleador en casos de caso fortuito y fuerza mayor. En estos casos, la suspensión no requiere autorización previa y puede durar hasta un máximo de 90 días, siempre y cuando se informe inmediatamente a la AAT. El reglamento establece que el hecho invocado debe ser inevitable, imprevisible además de irresistible, y que haga improbable la continuación de labores por un cierto período, siendo proporcional y razonable con el tiempo de suspensión temporal.

m) Otras causas que estén establecidas en normas específicas. En estos casos, el reglamento establece que el colaborador debe reincorporarse en un lapso máximo de 10 días hábiles partiendo de terminación del servicio o cargo.

La Ley establece las normas correspondientes a cada causa y rige la suspensión del contrato de trabajo.

1.6. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La extinción del contrato laboral se entiende como la terminación definitiva del vínculo entre el trabajador y el empleador, cesando la obligación del empleador al pago de la remuneración y la del colaborador en la continuación de la prestación del servicio.

Ahora bien, la LPCL ha establecido en su artículo 16° las causales de extinción del contrato de labores, que son:

- a) El fallecimiento del colaborador o del contratante si es persona natural;
- b) La renuncia o retiro por voluntad del colaborador;
- c) La culminación de obra o servicio, el cumplimiento de condición resolutoria y vencimiento del lapso en contratos efectuados de forma legal bajo modalidad;
- d) El mutuo disenso entre colaborador y empleador;
- e) La invalidez permanente absoluta;
- f) La jubilación;
- g) El despido, en casos y forma admitidos por Ley;

- h) La terminación del vínculo laboral por motivo objetivo, en los casos y forma admitidos por la Ley

2. LA RELACIÓN LABORAL

Una relación en sentido coloquial es el vínculo o la interacción que se da entre personas o entes, en el plano laboral sería la relación entre una persona llamada empleador que puede ser natural o jurídica, y la otra denominada trabajador, con la finalidad de efectuar una prestación de servicio a cambio de una contraprestación denominada remuneración.

Barajas (1990) al establecer el concepto de “relación” en la terminología moderna del derecho laboral, señaló:

“La noción de "relación de trabajo" surge de que en ocasiones la estipulación de un contrato de trabajo no coincide con la labor que se desempeña, debido a que las disposiciones previstas en el contrato pueden tener un cierto sentido de dependencia que no se corresponden con el trabajo real realizado. Como señaló el doctor De la Cueva, el contrato de trabajo es el primer paso en la vida laboral, y abre la puerta a todo lo relacionado con el trabajo, pero solo cuando comienza la prestación del servicio es cuando se da la existencia real de la figura jurídica, ya que, aunque puede haber acuerdo de voluntades y aceptación de las condiciones por parte del trabajador, la relación de trabajo se da como efecto del contrato y su ejecución. Por otro lado, Devealí opina que la relación de trabajo puede existir sin la formalidad de un contrato, ya que la mayoría de las normas que conforman el derecho laboral se refieren más a la prestación del servicio que a la estipulación del contrato como negocio jurídico, lo que da aplicabilidad y efectos a cualquier regulación en este sentido” (p. 8).

Es claro el enfoque que realiza el autor, al referirse que a veces las estipulaciones previstas en el contrato no coinciden con el desarrollo propio de la labor pactada, es como aplicar el principio de primacía de realidad al contrato de labores, aquí lo relevante es que, la vinculación laboral empieza cuando el colaborador realiza la prestación efectiva de labores, independiente de la existencia previa o no de un contrato de trabajo pactado, considerando que nuestra legislación laboral contempla la celebración de contratos en forma verbal presumiendo la existencia de un contrato de trabajo a lapso indeterminado, como lo señala el artículo 4° de la LPCL.

Con respecto a ello, la Organización Internacional de Trabajo (*En adelante la OIT*) en su 95.º conferencia señaló que:

La relación de trabajo es un término utilizado a nivel global en el ámbito jurídico para referirse a la conexión entre una persona, comúnmente conocida como "el colaborador" o "el empleado" (o simplemente "el trabajador"), y otro individuo llamado "el empleador", quien recibe los servicios laborales del trabajador en determinadas circunstancias a cambio de una retribución. Por medio de la vinculación laboral, se detallan derechos y deberes recíprocos entre el trabajador y el empleador. Esta relación laboral ha sido y sigue siendo la principal forma en que los trabajadores pueden obtener acceso a los derechos y beneficios asociados con el trabajo, así como a los sistemas de seguridad social y laboral. Por tanto, es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores (p. 3).

Es similar la línea directriz que tiene la OIT, considerando que es a partir de la relación laboral donde surge el reconocimiento de derechos y obligaciones inherente al vínculo. Al respecto otros autores definen la relación de trabajo como:

En derecho del Trabajo se entiende como tal, la vinculación que se configura entre el empresario y el trabajador, desde el momento en que éste presta sus servicios, en situación de dependencia y subordinación, al empresario generándose una serie de derechos y obligaciones de naturaleza jurídica laboral. (Flores, 1987, p. 63)

Representa la idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, *un contrato de trabajo* (v.). De ahí que algunos autores, como Nápoli, digan que puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no un *contrato sin relación de trabajo*, de donde resulta que aquélla es el contenido del contrato, y éste, su continente. Sin embargo, a juicio de algunos autores, esa distinción es inexistente y carente de efectos jurídicos, porque, en la *relación de trabajo*, existe un contrato, aunque sea de índole lícita, representado por el hecho de que una persona acuda a trabajar y otra acepte su trabajo. (Cabanellas, p. 373)

Coincidimos con la última afirmación que realiza Cabanellas, al referirse que “*en la vinculación laboral se manifiesta un contrato, aunque sea de índole lícita, personificado por el hecho de que una persona asista a laborar y otra acepte su labor*” reafirmando con ello que el vínculo laboral se inicia desde la prestación efectiva de labores, siendo reconocidos a partir de ese acto los derechos y obligaciones enmarcados en nuestro ordenamiento jurídico laboral; siendo entonces la relación laboral merecedora de protección y tutela conforme lo establece en los artículos 22º al 29º de nuestra Carta Magna.

En el presente capítulo nos enfocaremos en los aspectos principales que abarca tener a un colaborador del régimen laboral de la actividad privada de manera formal; para ello iniciamos con los intervinientes en esta relación.

2.1. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

2.1.1. EMPLEADOR

Se desprende en el contenido de la LPCL en sus artículos 8º y 9º la figura del empleador como la parte que pacta con el trabajador condiciones remunerativas, beneficios sociales y convencionales, reconociéndole además facultades directrices que emanan de esta vinculación jurídica laboral.

Una definición integral la hallamos en el art. 1º del D.S, N°018-2007-TR relacionada a la Planilla Electrónica, donde entiende al empleador como *“Toda persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad irregular o de hecho, cooperativa de trabajadores, institución privada, empresa del Estado, entidad del sector público nacional inclusiva a las que se refiere el Texto Único Actualizado de las Normas que rigen la obligación de determinadas entidades del Sector Público de proporcionar información sobre sus adquisiciones, aprobado por el Decreto Supremo N° 027-2001-PCM y normas modificatorias, o cualquier otro ente colectivo, que remuneren a cambio de un servicio prestado bajo relación de subordinación”*

Considerando que es el enfoque jurídico el interés de esta tesis, al respecto Toyama (2015) hace un alcance basado en:

De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores de la legislación laboral española, el concepto de empresario se refiere al individuo, entidad jurídica o comunidad de bienes que recibe los servicios prestados por colaboradores, y se considera como la parte contratante opuesta al trabajador (...) (p. 48).

Otro alcance tenemos con Forero-Rodríguez (1997) en el primer concepto de su terminología describe al:

1. Patrón

Este término, originalmente utilizado para referirse al empleador, se atribuía al proveedor del trabajo, al jefe, al director, y así sucesivamente, y aún se usa entre colaboradores de la región para distinguir al individuo que da órdenes, crea empleo y representa la autoridad dentro del grupo. Con la promulgación de las leyes estatales, el término se utilizó para diferenciar a estos individuos como "empleadoras" (p. 367).

Sea desde un enfoque técnico o jurídico, podría decirse que el empleador es una persona natural (física), que representa legalmente la figura de una entidad que puede ser jurídica o no, a quien prestamos nuestros servicios en cumplimiento de las órdenes impartidas.

2.1.2.EL TRABAJADOR

Al igual que en la figura del empleador, en la LPCL no se halla una definición literal o concepto de lo que es trabajador, más sí ubicamos en el art. 1º del D.S. N°018-2007-TR relacionada a la Planilla Electrónica, donde entiende al trabajador como *“Se considera trabajador a todo individuo que brinda servicios a un contratante en una vinculación de subordinación, independientemente del régimen laboral aplicable o de la modalidad de contrato de labores. En el ámbito del ámbito público, el término colaborador engloba a cualquier servidor, funcionario o empleado público que trabaje bajo cualquier régimen laboral.”*

Respecto a ello Toyama (2015) nos indica:

De acuerdo con la interpretación de artículos pertinentes de LPCL (art. 4, 5, 6 y 9), se entiende que un trabajador es cualquier persona que acuerda brindar sus servicios de manera personal y directa a un empresario, a cambio de retribución, en un régimen de subordinación además bajo dirección jurídica del empleador. La ajenidad también es un elemento clave en esta definición (...) (p. 36).

Martínez (1997), ha conceptualizado al trabajador como:

En resumen, y para dar un avance de lo que se detallará en los siguientes párrafos, se puede afirmar que el concepto de trabajador se refiere a una persona física que, de manera voluntaria y a cambio de una remuneración, pone su actividad a disposición de un contratante para que este la organice, dirija y se beneficie de sus frutos, ya sea en su totalidad o en parte. Este trabajador puede ser contratado mediante un contrato de labores común u ordinario (p. 331).

De lo señalado por los autores, es resaltante la caracterización de la prestación del servicio, la subordinación y remuneración como elementos que distinguen su condición de trabajador, independiente de la modalidad contractual que tenga la presencia de estos elementos lo enmarca dentro de una relación jurídica de índole laboral.

La LPCL en sus artículos 10° y 43°, hace una distinción de los trabajadores por sus labores y por su naturaleza o grado de responsabilidad en: colaboradores calificados o de confianza, y de dirección.

Los colaboradores de confianza son aquellos que mantienen una relación laboral cercana y personal con el contratante o con el colaborador de dirección de una empresa, y poseen acceso a datos confidenciales relacionados con secretos industriales, comerciales o

profesionales. Además, son aquellos cuyas opiniones o reportes son presentados de forma directa al colaborador de dirección y benefician a toma de decisiones a nivel empresarial.

El personal de dirección, por su parte, es aquel que representa al empleador ante los demás trabajadores o terceros, o que los sustituye, o que comparte con aquél funciones de administración y control, y cuya actividad y grado de responsabilidad influyen en el resultado de la actividad empresarial.

El artículo 59 del reglamento de LPCL detalla que la categorización de puestos de dirección y de confianza es un procedimiento que debe ser seguido por el empleador. Este procedimiento consta de tres pasos:

- a) Se deben identificar y determinar los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de acuerdo con lo establecido en la Ley;
- b) Se debe notificar por escrito a los trabajadores que ocupan estos puestos que sus cargos han sido calificados como tales; y
- c) Se debe registrar la calificación correspondiente en el libro de planillas además de boletas de pago.

Asimismo, señala que los trabajadores podrán recurrir a la Autoridad Judicial en cuyos cargos hayan sido indebidamente calificados, a fin de que se deje sin efecto tal calificación, para ello tienen un plazo de treinta (30) días naturales subsiguientes a comunicación correspondientes, a fin de interponer su demanda.

2.2. EL REGISTRO DEL COLABORADOR EN PLANILLA DE PAGO

Es una obligación del empleador el registrar a su trabajador conforme a las disposiciones legales emitidas, es el primer paso para la formalización laboral del trabajador a

fin de que sea identificado como tal y reconocido legalmente ante las demás instituciones vinculadas con el ámbito laboral, como es el de seguridad social y el tributario.

El D.S. N.º 015-72-TR (publicado el 29 de septiembre de 1972) establecía la obligatoriedad de contar con un libro de planillas, en dicha norma se estipulaba que los contratantes, sean personas jurídicas o naturales, cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada, estaban obligados a llevar un Libro de Planillas de pago de remuneraciones y otros derechos sociales, en el cual debían registrarse obligatoriamente a los trabajadores en de las veinticuatro (24) horas de haber ingresado a brindar sus servicios. El mencionado libro de planillas debía contar con admisión previa de AAT.

Posteriormente se dio el D.S. N.º 001-98-TR vigente a partir del 01 de febrero del 1998 derogando el D.S. N.º 015-72-TR, en él se amplía el plazo a setenta y dos (72) horas para el registro de trabajadores independientemente de que se trate de un contrato por lapso indeterminado, sujeto a modalidad o a lapso parcial; así como la posibilidad de llevar en libro en hojas sueltas, estando vigente el uso de estas planillas físicas hasta el mes de agosto 2007 dando paso a las planillas electrónicas.

El uso de la planilla electrónica como documento obligatorio para el registro y declaración de los trabajadores, inicio con el D.S. N.º 018-2007-TR (publicada el 28 de agosto de 2007) estableciendo la presentación ante el MTPE a través de su declaración mensual a la SUNAT teniendo como fechas límites los establecidos según cronograma de vencimientos publicados por ésta última. Posteriormente esta norma tuvo las siguientes modificatorias:

- Decreto Supremo N.º 015-2010-TR, (18 de diciembre 2010, vigente el 01 de agosto de 2011).

- Decreto Supremo N.º 008-2011-TR, (05 de junio 2011, vigente a partir del 01 de agosto 2011)
- Decreto Supremo N°003-2012-TR (28 de febrero 2012, numeración rectificada por fe de erratas el 29 de febrero 2012)

Siendo en la actualidad la Planilla Electrónica la documentación llevada por medio de medios electrónicos de SUNAT, se halla conformada por los siguientes componentes:

T-Registro, Se trata de una plataforma en línea que recopila datos laborales de diversas personas, incluyendo empleadores, colaboradores, pensionistas, prestadores de servicios, colaboradores en formación laboral, colaboradores de terceros y sus beneficiarios. Además, esta plataforma incluye información sobre seguridad social y otros detalles importantes relacionados con los ingresos de estas personas.

La *Planilla Mensual*, que forma parte de la Planilla Electrónica, proporciona una lista detallada de ingresos que los colaboradores registrados en T-Registro y el PLAME reciben, así como la cantidad de días laborados y no laborados, horas trabajadas y horas extras, los ingresos de los proveedores de rentas de cuarta categoría, la base de estimación, y determinación de conceptos tributarios además de no tributarios que deben ser recaudados por la SUNAT.

Su presentación es de periodicidad mensual conforme al cronograma de vencimientos establecidos por SUNAT, para el ejercicio 2022 se publicó el siguiente cronograma:

Figura 1

Cronograma de Vencimientos Tributarios Ejercicio 2022

Período	Según el último dígito del número de RUC:						BUENOS CONTRIBUYENTES y UESP ²
	0	1	2 y 3	4 y 5	6 y 7	8 y 9	
Ene	15 Feb	16 Feb	17 Feb	18 Feb	21 Feb	22 Feb	23 Feb
Feb	15 Mar	16 Mar	17 Mar	18 Mar	21 Mar	22 Mar	23 Mar
Mar	19 Abr	20 Abr	21 Abr	22 Abr	25 Abr	26 Abr	27 Abr
Abr	17 May	18 May	19 May	20 May	23 May	24 May	25 May
May	15 Jun	16 Jun	17 Jun	20 Jun	21 Jun	22 Jun	23 Jun
Jun	15 Jul	18 Jul	19 Jul	20 Jul	21 Jul	22 Jul	25 Jul
Jul	16 Ago	17 Ago	18 Ago	19 Ago	22 Ago	23 Ago	24 Ago
Ago	15 Set	16 Set	19 Set	20 Set	21 Set	22 Set	23 Set
Set	17 Oct	18 Oct	19 Oct	20 Oct	21 Oct	24 Oct	25 Oct
Oct	15 Nov	16 Nov	17 Nov	18 Nov	21 Nov	22 Nov	23 Nov
Nov	15 Dic	16 Dic	19 Dic	20 Dic	21 Dic	22 Dic	23 Dic
Dic ³	17 Ene	18 Ene	19 Ene	20 Ene	23 Ene	24 Ene	25 Ene

Nota .<https://www.gob.pe/institucion/sunat/informes-publicaciones/2742522-cronograma-de-obligaciones-mensuales-2022>

A manera de referencia y de acuerdo a la información publicada en los Anuarios Estadístico Sectoriales 2020, 2021 y Leyendo números periodicidad mensual año 2022, colgado en portal del MTPE, a través del link: <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos/> se extrajo los siguientes datos de la Región Moquegua de empresas y trabajadores declarados en la SUNAT a través de la Planilla Electrónica PLAME:

Tabla 3

Empresas / Trabajadores del sector privado Región Moquegua

Meses	Año 2020		Año 2021		Año 2022	
	Empresas	Trabaj.	Empresas	Trabaj.	Empresas	Trabaj.
ENERO	1,960	22,956	1,881	22,952	2,066	27,017
FEBRERO	1,731	21,949	1,878	23,510	2,068	27,424
MARZO	1,399	20,274	1,903	24,371	2,086	27,155
ABRIL	1,732	18,827	1,908	25,252	2,100	26,801
MAYO	1,696	15,343	1,924	25,952	2,108	26,854

JUNIO	1,788	15,246	1,952	25,890	2,118	25,939
JULIO	1,825	17,109	1,979	26,567	2,140	26,290
AGOSTO	1,808	16,221	1,992	27,196	2,160	26,710
SETIEMBRE	1,812	17,594	1,972	26,793	2,171	26,451
OCTUBRE	1,842	19,841	2,054	28,217	2,207	25,686
NOVIEMBRE	1,857	21,774	1,990	29,464	2,233	26,101
DICIEMBRE	1,896	23,100	2,074	28,968	2,220	24,950

Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE

OGETIC – Oficina de Estadística – Planilla Electrónica / T-Registro y la PLAME

De igual manera, se ha podido disgregar la información a nivel de la Provincia de Ilo, gracias a los Indicadores Laborales a Nivel Distrital – Planilla Electrónica de los años 2,020 y 2,021 contenidos en el portal institucional del MTPE, su link: [Ind. Lab. a Nivel Distrital – Planilla Electrónica | Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo](#), permitiéndose conocer la cantidad de empresas y colaboradores que fueron señalados en planilla electrónica a nivel provincial, así como el porcentaje que estos representan a nivel regional.

Tabla 4

Empresas / Trabajadores del Sector Privado - Provincia de Ilo - Región Moquegua

Meses	Año 2020				Año 2021			
	Empresas	% Reg	Trabaj.	% Reg.	Empresas	% Reg	Trabaj.	% Reg
ENERO	1,039	53.01	10,059	43.82	985	52.37	9,414	41.02
FEBRERO	1,028	59.39	9,977	45.46	981	52.24	9,893	42.08
MARZO	1,003	71.69	9,799	48.33	993	52.18	9,929	40.74
ABRIL	934	53.93	8,444	44.85	984	51.57	10,092	39.97
MAYO	903	53.24	7,467	48.67	987	51.30	10,312	39.73
JUNIO	930	52.01	7,795	51.13	1,005	51.49	10,022	38.71
JULIO	956	52.38	9,199	53.77	1,013	51.19	10,354	38.97
AGOSTO	945	52.27	8,112	50.01	1,015	50.95	10,523	38.69
SETIEMBRE	944	52.10	8,322	47.30	999	50.66	10,439	38.96
OCTUBRE	969	52.61	8,933	45.02	1,037	50.49	10,887	38.58
NOVIEMBRE	979	52.72	9,514	43.69	996	50.05	11,529	39.13
DICIEMBRE	1,002	52.85	10,124	43.83	1,033	49.81	11,443	39.50

Leyenda: % Reg. = Porcentaje regional

Nota. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE

OGETIC – Oficina de Estadística – Planilla Electrónica / T-Registro y la PLAME

2.2.1. T-REGISTRO DE COLABORADORES

La figura del T-Registro es incorporada mediante el Decreto Supremo N.º 015-2010-TR que es la primera modificatoria que sufrió el Decreto Supremo N.º 018-2007-TR, Se estableció que el registro del trabajador debe realizarse el mismo día en que comienza a prestar servicios, sin importar la modalidad de contratación ni los días trabajados.

Como vimos en el apartado anterior, el plazo formal del registro de trabajadores en la planilla de pago, fue modificándose producto de los cambios normativos que se dieron a través del tiempo, para mejor apreciación se incluye un cuadro comparativo:

Tabla 5

Plazo para el registro de trabajadores

Decreto Supremo N.º 015-72-TR	Decreto Supremo N.º 001-98-TR	D.S. N.º 018-2007-TR
Art. 9º Plazo: Los empleadores registrarán obligatoriamente en sus planillas autorizadas a los colaboradores que tomen, en las 24 horas de ingresados a brindar servicios.	Art. 3º Los empleadores se hallan con la obligación a incluir a sus colaboradores en planillas en un plazo de setenta y dos horas (72) desde su ingreso para prestar servicios, sin importar si el contrato es por lapso indeterminado con modalidad o a lapso parcial.	Art. 4-Aº Incorporado D.S. 015-2010-TR El empleador debe registrarse, así como a sus colaboradores, ...de acuerdo a los siguientes plazos: En el caso del trabajador, se debe realizar el registro dentro del mismo día en que comienza a brindar sus servicios, sin importar la modalidad de contratación ni días laborados.

Nota. Elaboración propia.

Desde un inicio se decretó el carácter de “obligatoriedad” al empleador para registro del colaborador en planilla de pagos, y que si bien se regulo el plazo de 24 horas de iniciada la prestación del servicio para efectuar el registro, la norma no estableció el mecanismo formal que evidencie el cumplimiento de tal obligación por parte del contratante dentro del plazo establecido; toda vez que las declaraciones ante la SUNAT de los montos remunerativos de los

trabajadores y otros conceptos, se realizaban para efectos tributarios y su presentación estaba enmarcada a un cronograma de vencimientos de obligaciones tributarias.

Con el cambio normativo y su ampliación a 72 horas de plazo para el registro del colaborador en planilla, tampoco se regulo mecanismos para su cumplimiento oportuno, hasta la creación del T-REGISTRO en la que se establece el registro del colaborador “dentro del día” en que se genera el ingreso a brindar sus servicios, y siendo éste un procedimiento informático ante la SUNAT deja evidencia indubitable del día y hora en que se produce el proceso de registro, siendo susceptible de fiscalización y posible sanción en caso de incumplimiento como lo veremos más adelante.

Otro aspecto importante adicional al plazo, son los datos que debía consignarse para registro del colaborador en planilla, se muestra un cuadro comparativo de la evolución de los datos requeridos a través de los cambios normativos:

Tabla 6

Datos para el registro de trabajadores en la planilla

Decreto Supremo N.º 015-72-TR	Decreto Supremo N.º 001-98-TR	Decreto Supremo N.º 018-2007-TR
Art. 9º... Debiendo anotarse por una sola vez los datos siguientes:	Art.13º En la primera página del libro de planillas, ya sea en hoja suelta o microforma, se debe registrar por única vez, dentro del lapso determinado establecido en art. 3, los correspondientes datos a cada colaborador:	Art.4º Contenido de la Planilla Electrónica, (T-REGISTRO) literal a) La información de la Planilla Electrónica (<i>Anexo 1 punto 2</i>):
a) La fecha de ingreso del trabajador.	a) Nombre completo, género y fecha de nacimiento;	<u>Trabajador: Datos de identificación</u> - Tipo y número de documento
b) El número de su libreta electoral o de su libreta militar si el trabajador es peruano y el número de su carné de extranjería o el número de la resolución autorizando el contrato de trabajo si el trabajador es extranjero; y	b) Dirección;	- Fecha de nacimiento
c) La nacionalidad, la edad y el domicilio del trabajador.	c) Nacionalidad y documentos de identificación;	- País emisor del documento
	d) Día de ingreso o reintegro a la entidad;	- Apellidos y nombres
		- Sexo, estado civil y nacionalidad

- e) Puesto u ocupación;
f) Número de registro o código afiliado al SPP;
g) Fecha de salida

- Teléfono y correo electrónico
- Dirección 1era. y 2da.
- Indicador de adscripción para centro asistencial EsSalud

Trabajador: Datos laborales:

- Periodo laboral: fecha de inicio, fecha de fin, motivo de baja del registro y detalle
- Tipo de trabajador: fecha de inicio, fecha de fin y detalle
- Establecimiento donde labora
- Régimen laboral
- Categoría ocupacional además de ocupación
- Indicador de discapacidad
- Indicador de sindicalizado
- Jornada laboral: máxima, atípica, nocturna.
- Situación especial del trabajador
- Situación del colaborador: Activo o subsidiado, o baja

Trabajador: Datos de Seguridad Social

- Régimen de Salud: fecha de inicio, fecha de fin y detalle
- Régimen pensionario: fecha de inicio, fecha de fin y detalle
- Indicador de aporte al SCTR: Si o no
- Cobertura Pensión: ONP – Seguro Privado
- Cobertura Salud: ESSALUD – EPS
- Fecha de inicio y fecha de fin, detalle

Trabajador: Datos de la Situación Educativa

- Situación educativa

Trabajador: Datos
Tributarios adicionales
referidos al ingreso
- ¿Percibe rentas de 5ta
exoneradas (Inc. e) Art. 19
de la LIR?: Si o no
- ¿Aplica convenio para
evitar doble imposición? Si
o No, Convenio y detalle

Nota. Elaboración propia

Es de apreciarse que los datos requeridos desde un inicio eran básicos, ya que estos debían registrarse en forma manual en un formato pre impreso contenido como “*Datos Generales del Trabajador*” al aperturar cada libro de planillas, ya sea que éste haya sido llevado en forma manual o mecanizada.

A raíz de la implementación del T-REGISTRO es donde se obliga al empleador a declarar desde el inicio del vínculo y de manera integral, toda la información relacionada al trabajador, requiriendo los datos de su identificación, datos laborales, de seguridad social, de situación educativa y tributaria.

Mediante Resolución Ministerial N.º 121-2011-TR se aprobó información de Planilla Electrónica (PE), teniendo a la fecha diecinueve modificaciones, siendo la última la Resolución Ministerial N.º 170-2023-TR; su contenido está compuesto por los siguientes anexos:

- Anexo 1: Datos de PE
- Anexo 2: Tabla Paramétricas
- Anexo 3: Estructura de Archivos Importación

Información del colaborador requeridos en T-REGISTRO están detallados en el Anexo 1 en su punto 2, y al momento de hacer el llenado se recurre a las tablas paramétricas que son cuadros con opciones a elegir de acuerdo a lo que se desea declarar.

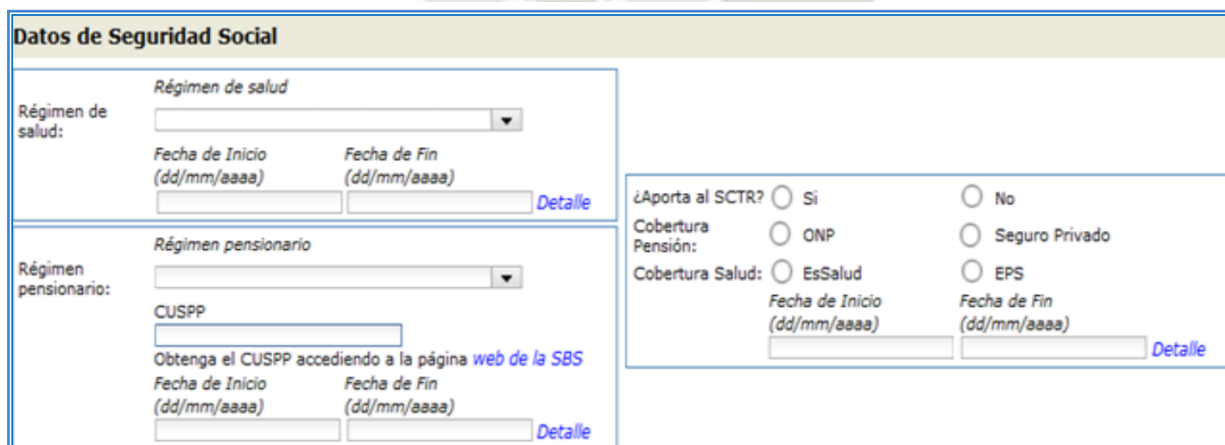
En la estructura del T-Registro relacionado a “*Datos de Seguridad Social*”, se detalla información del régimen de salud relacionado al destino de los aportes que realiza el empleador ya sea EsSalud o SIS Microempresa, y la información del régimen pensionario del trabajador ONP o AFP detallando el destino de sus aportaciones producto de las retenciones efectuadas.

Como información complementaria en el T-REGISTRO se declara el aporte del empleador al Seguro Complementario del Trabajo de Riesgo – SCTR, para ello el empleador ha tenido que declarar previamente que desarrolla actividades de riesgo – SCTR o tener colaboradores por los que contribuye al SCTR.

Se muestra según la Cartilla de Instrucciones del T-Registro – Sector Privado (pag.44) contenido en el URL <https://orientacion.sunat.gob.pe/3227-11-cartillas-de-instrucciones>, la figura siguiente:

Figura 2

Datos de la Seguridad Social en el T-Registro



Nota. <https://orientacion.sunat.gob.pe/3227-11-cartillas-de-instrucciones>,

Como se aprecia la información que se declara en el T-REGISTRO referente a los aportes que debe realizar el empleador y trabajador derivados de una relación laboral son

registrados; por ende, cualquier aporte obligatorio que se añade por normativa expresa y tenga la condición de tal, debe tener la misma tratativa de ser registrado y declarado en el T-REGISTRO.

2.3. EL REGISTRO CONTROL DE ASISTENCIA

Otro aspecto vinculado al desarrollo propio de la relación laboral es el control adecuado de los tiempos trabajados, el cual se reguló mediante Decreto Supremo N.º 004-2006-TR (2006), donde se dictaron disposiciones sobre el registro de control de asistencia y salida en el régimen laboral de la actividad privada, y posterior modificatoria a través del D.S. N.º 011-2006-TR (2006).

Iniciada la vigencia de esta normatividad (a los 30 días calendarios siguientes de su publicación) se generó el deber permanente en el empleador de registrar en forma diaria el tiempo laborado de sus trabajadores; asimismo, esta obligación fue extendida a las entidades del sector público sujetas al régimen laboral de la actividad privada a partir del 1 de enero de 2008 por disposición expresa del Decreto Supremo N.º 021-2006-TR

Según la normativa laboral, todos los contratantes sujetos al régimen laboral de actividad privada deben llevar un registro constante de control de asistencia, donde los colaboradores registren diariamente su tiempo de trabajo de forma personal. Esta obligación de registro se aplica a la totalidad de modalidades formativas laborales y también se extiende a los trabajadores destacados o desplazados a centros de trabajo u operaciones por empresas, entidades de intermediación laboral, contratistas o subcontratistas.

Sin embargo, la norma establece algunas excepciones, como la exoneración de implementar este registro obligatorio para: los trabajadores de dirección, aquellos que no estén sujetos a fiscalización inmediata y los que presten servicios intermitentes durante el día.

Es importante destacar que el registro de control de asistencia puede ser en formato físico o digital, siempre y cuando se establezcan medidas de seguridad que prevengan su modificación, daño o pérdida. Además, debe contener información mínima, como los datos de entrada y salida de los trabajadores, así como los tiempos de descanso, como se indican a continuación:

- Nombre, razón social o denominación del contratante
- Número RUC del empleador
- Nombre completo del trabajador y número DNI obligatorio
- Fecha, hora y minutos del inicio además de finalización de jornada laboral
- Duración de las pausas o descansos fuera de la jornada laboral

El registro control de asistencia se debe implementar por cada centro de trabajo y exhibirse de manera permanente a todos los trabajadores, junto con el horario de trabajo actual, la duración del tiempo de refrigerio y los tiempos de tolerancia (si los hubiera). Sin embargo, los colaboradores de dirección, de confianza y los no sujetos a fiscalización inmediata están exentos de esta obligación.

2.4. EL PAGO DE REMUNERACIÓN

La remuneración se considera un aspecto crucial del contrato laboral y debe ser pagada al inicio de la prestación del servicio laboral, siguiendo la frecuencia de pago acordada en el contrato, ya sea mensual, quincenal, semanal o por día de trabajo. Al terminar la prestación de servicios, el contratante debe pagar al colaborador la remuneración correspondiente según los conceptos establecidos en el acuerdo.

El Artículo 18 del D.S. N° 001-98-TR permite que el pago de la remuneración sea realizado en forma directa por el empleador o por terceros, siempre y cuando el trabajador tenga acceso a su remuneración en la oportunidad y en su totalidad acordada, sin costo alguno. Esto se refiere a las empresas financieras donde se realizan los depósitos de la remuneración.

Otro aspecto a resaltar es la acreditación del pago de la remuneración, pues el mencionado dispositivo señala que es la boleta de pago la que acredita el cumplimiento de tal obligación, entendiéndose cuando el pago se efectúa de manera directa; pero cuando se realiza a través del sistema financiero la cancelación se demuestra con la exhibición de la constancia de depósito en cuenta de ahorros del colaborador.

En el marco normativo laboral y LPCL en sus Art. 6° y 7° clasifica los conceptos remunerativos según su efecto legal.

2.4.1.- REMUNERACIÓN PARA TODO EFECTO LEGAL, COMPUTABLE O ASEGURABLE

La norma legal establece que la remuneración se compone de la totalidad de lo que el colaborador recibe por su trabajo, en efectivo o en especie, y debe estar a disposición libre del trabajador. La suma de dinero por concepto de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o cena, también se considera remuneración.

De manera semejante, el TUO CTS determina que la remuneración computable se compone de la remuneración básica y de cualquier otra retribución que el colaborador reciba regularmente, ya sea en efectivo o en especie, y que esté a su entera disposición. Entre estos pagos se encuentra el valor de la alimentación principal que proporcione el empleador en especie. Sin embargo, existen algunos conceptos remunerativos que no se involucran en remuneración computable y que se detallan en los artículos 19° y 20°.

Igualmente, La Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para colaboradores del régimen de actividad privada por fiestas patrias y navidad, Ley N° 27735 en su Art. 2°, recoge el concepto básico del TUO CTS, como remuneración a considerar para el monto de las gratificaciones; al igual que la legislación respecto a descansos remunerados de colaboradores que se hallan en régimen laboral de actividad privada, D.L. N° 713 en su Art. 15° establece para sus efectos la consideración de remuneración vacacional el criterio analógico de remuneración computable según el TUO CTS.

En el ámbito de la seguridad social en salud de acuerdo a la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud Ley N.º 26790 en su Art. 6°, señala que la base imponible para el aporte de trabajadores afiliados regulares en actividad, es la remuneración detallada por los D. Leg. Nros. 728 y 650 y sus normativas modificatorias.

El art. 8° del Decreto Ley N.º 19990, referente al Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, establece que la remuneración asegurable para los propósitos del sistema se refiere a todas las cantidades que asegurado reciba por servicios que brinda a su contratante o entidad, sin importar la forma en que se les denomine.

El Artículo 30° del TUO de Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, D.S. N.º 054-97-EF, define la remuneración asegurable como el monto total de ingresos en efectivo que el afiliado recibe por su trabajo personal, sin importar la categoría de renta a la que correspondan según las normas tributarias sobre renta. Esta cantidad constituye la base imponible para estimación de aportes de colaboradores dependientes al sistema privado de pensiones.

El detalle pormenorizado de los conceptos remunerativos con efecto legal, computables y asegurables o no, lo encontramos en Tabla 22 “*Ingresos, Tributos y Descuentos*” de las Tablas

Paramétricas según Anexo 2, modificadas por R.M. N.º 260-2016-TR, siendo su link <https://orientacion.sunat.gob.pe/7085-12-tablas-parametricas>

2.4.2.- REMUNERACIÓN PARA NINGÚN EFECTO LEGAL, NO COMPUTABLE O NO ASEGURABLE

Son aquellos conceptos que, si bien constituyen ingresos del trabajo nacidos de la prestación efectiva del servicio, no constituyen base imponible para calcular el pago de beneficios sociales, ni determinar el monto de aportaciones de leyes sociales; para ello se hace referencia a conceptos previstos en Art. 19 y 20 del TUO de Ley de CTS D.S. N° 001-97-TR, entre ellos tenemos:

- a) Este apartado abarca todas aquellas gratificaciones o pagos eventuales que reciba el trabajador como muestra de la generosidad del contratante, y que hayan sido establecidos en una convención colectiva o aceptados en una negociación o mediación, o que hayan sido determinados por una autoridad laboral o un laudo arbitral. Se involucra también el concepto de bonificación por cierre de pliego.
- b) Cualquier manera de participación en utilidades de entidad también se considera como remuneración.
- c) Se considera como remuneración el costo o valor de circunstancias de labores.
- d) La canasta de Navidad u otros regalos similares otorgados por el empleador también se incluyen como remuneración.
- e) El valor del transporte se considera como remuneración si está condicionado a la asistencia al lugar de trabajo y cubre razonablemente los gastos de transporte. Esto incluye los montos fijos que el contratante otorgue por convenio colectivo o individual, siempre que cumplan con los requerimientos detallados anteriormente.

- f) La asignación o bonificación por educación se considera remuneración si está debidamente justificada y por un monto razonable.
- g) Las asignaciones o bonificaciones otorgadas por motivo de cumpleaños, boda, nacimiento de hijos, muerte y otras situaciones similares serán consideradas como parte de la remuneración cuando hayan sido acordadas en una negociación colectiva. De igual manera, se incluirán las asignaciones por festividades.
- h) Los bienes que la entidad brinde a sus colaboradores, producidos por ella misma y en una cuantía razonable para directo consumo del colaborador y su familia, se consideran como remuneración.
- i) Los montos entregados al trabajador con el fin de que pueda realizar su trabajo adecuadamente, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario u otros de naturaleza similar, se consideran remuneración si son proporcionales y cumplen con su propósito, sin que impliquen una ventaja económica para el colaborador.
- j) La alimentación que el contratante brinda al trabajador como parte de las condiciones laborales y que es esencial para la realización de las tareas, se considera como remuneración. Esta inclusión también se aplica a las prestaciones de alimentación otorgadas a través de suministro indirecto, según la legislación correspondiente, o cuando sea una obligación legal.
- k) La provisión de alimentos por parte del empleador que es necesaria para que el trabajador realice su trabajo o que está obligado por ley a proporcionar, se incluye en la definición de remuneración.

Asimismo, en el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, D.L. N.º 19990 en su artículo 9º se establecen que no constituyen parte de remuneración computable los correspondientes conceptos:

- a) Pagos excepcionales de gratificación;
- b) Asignación Anual que reemplaza al régimen de reparto de utilidades;
- c) Participación en las ganancias de la empresa;
- d) Compensación por riesgo de pérdida de dinero;
- e) Compensación por el desgaste de herramientas;
- f) Las cantidades o bienes entregados al colaborador para cumplir con sus deberes laborales, necesarios para su movilidad, gastos de viaje, representación y vestimenta.

Es así, que mediante normativa legal se ha identificado los conceptos de pago al trabajador provenientes de la relación laboral, considerandos o no base imponible para efectos legales dentro de la normativa laboral.

2.5. LA BOLETA DE PAGO

La boleta de pago es un documento oficial que detalla los conceptos de remuneración que recibe un trabajador por su labor en una empresa, y debe contener la misma información que la planilla remunerativa. Sirve como comprobante del acatamiento de obligación laboral del empleador de entregar la boleta de pago original al colaborador, a más tardar el tercer día hábil después del pago. El Decreto Supremo N° 001-98-TR establece en sus Arts. 18º y 19º que la boleta de pago debe ser sellada además de firmada por el contratante o su representante.

Esta boleta de pago debe poseer requisitos mínimos, los cuales están determinados en art. 1º de R.M. N.º 020-2008-TR:

- Apellidos y nombres, si es persona natural; o denominación o razón social, en situación de persona jurídica.
- Número RUC
- Como datos mínimos del colaborador:
- Apellidos y nombres
- Lapso de pago
- Tipo y número de DNI
- Categoría o tipo (tipo, conforme a Tabla 8 del Anexo 2, admitido por R.M. N° 250-2007-TR; o categoría empleada por el colaborador)
- Régimen de pensiones
- Código Único del Sistema Privado de Pensiones - CUSPP
- Fecha de comienzo de vinculación de labores
- Cantidad de días efectivamente trabajados
- Cantidad de días subsidiados
- Cantidad de días no subsidiados y no laborados
- Cantidad de horas ordinarias
- Cantidad de horas en sobretiempo
- Pagos que se efectúen, considerando para este efecto lo detallado en art. 6° del TUO de Ley de Productividad y Competitividad Laboral, admitido por D.S. N° 003-97-TR.
- Cualquier otro pago que no posea carácter de remuneración, conforme art. 7° del TUO de la misma ley.
- Descuentos
- Tributos y aportes a cargo del colaborador
- Tributos y aportes a cargo del colaborador

Otro aspecto relevante de la boleta de pago, es que debe evidenciar las horas laboradas del periodo de pago, información que sustenta el cálculo de la cuantía remunerativa en función al monto base establecido, es decir debe manifestar de forma puntual el contenido del registro de control además de asistencia.

2.6. COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

Las normativas que reglamentan la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) se encuentran en diversas disposiciones legales, entre ellas el TUO de Ley de CTS (D.S. N° 001-97-TR), el Reglamento de la Ley de CTS (D.S. N° 004-97-TR) y otras normativas que complementan su aplicación.

La finalidad principal de CTS, un beneficio social de seguridad previsional, es anticiparse al riesgo de finalización de una vinculación laboral y a la consecuente merma de ingresos en la vida del trabajador y su familia. El monto de la CTS corresponde al fondo de contingencia del trabajador para su sostenimiento temporal y el de sus dependientes.

La CTS comienza a acumularse desde el primer mes en que el colaborador inicia su vínculo de labores y se calcula en treintavos por cada fracción de mes. Los empleadores deben depositar este beneficio en una entidad financiera seleccionada por el colaborador dos veces al año, en mayo y noviembre, respectivamente. Si un trabajador es despedido antes de que se complete un semestre, el empleador debe pagarle directamente la cantidad correspondiente dentro de las 48 horas posteriores al cese.

Todos los colaboradores del régimen laboral común de la actividad privada, incluidos los de la administración pública sujetos al Decreto Legislativo 728 y los servidores civiles que ingresen al nuevo régimen del servicio civil establecido por la Ley 30057, Ley del Servicio Civil (según Ley N.º 30408 del 08 de enero 2016), tienen derecho a este beneficio.

Es requisito base para su percepción el acatamiento de jornada mínima de horas, teniendo como exclusiones a:

- Los colaboradores que reciben el 30% o más de la cantidad de precios que cancela el público por servicios.
- Los colaboradores sujetos a regímenes especiales de CTS, por ejemplo: construcción civil, artistas, colaboradores del hogar y ejemplos análogos, los cuales se registrarán por sus propias normas como el caso del trabajador portuario (Ley 27866 y reglamento Decreto Supremo N.º 013-2004-TR) y los colaboradores de la industria pesquera del directo consumo humano (Ley 27979 y reglamento D.S. N.º 015-2016-TR).

El cómputo del tiempo de servicios para el cálculo de la CTS se basa en los días efectivamente trabajados, tanto en el territorio peruano como en el extranjero, en caso de que el colaborador haya sido contratado en Perú. No obstante, los días de inasistencia injustificada y aquellos que no son computables se deducen del tiempo de servicios a una tasa de 1/30 por cada día. No obstante, existen algunas excepciones establecidas en la legislación vigente que permiten que ciertos días sean considerados como computables:

- a) Los días de no asistencia por motivos de accidente laboral o enfermedad profesional correspondientemente comprobada, que no excedan de 60 días al año y se contabilizan en cada período anual que va desde el 1 de noviembre hasta el 31 de octubre del siguiente año;
- b) Días de descanso pre además de post natal;
- c) Días de suspensión del vínculo laboral con cancelación de sueldo por parte del contratante;
- d) Días de huelga que no hayan sido determinados improcedentes o no legales; y

- e) Días en los que se devengan remuneraciones en un proceso de valoración de despido.

La remuneración a considerar para estimar la CTS es la computable ya desarrollada anteriormente, y su determinación es en función al sueldo o 30 jornales que perciba el trabajador ya sea empleado u obrero según sea el caso en los meses de abril y octubre de cada año.

La remuneración computable está compuesta por:

- La remuneración regular, es decir aquella que percibe habitualmente aun cuando sus cantidades puedan variar en razón de aumentos u otras razones;
- La remuneración de naturaleza complementaria, variable o imprecisa, cuyo requerimiento exige que el colaborador las haya percibido al menos 3 meses en cada lapso de 6, a fin de que sea incorporado a la remuneración computable debiendo sumarse sus cantidades y dividirse entre el periodo a liquidarse, conforme lo especifica en su reglamento.
- Existen distintos tipos de remuneración que son considerados para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). La remuneración periódica, por ejemplo, puede ser entregada de forma semestral, como ocurre con gratificaciones de Fiestas Patrias además de Navidad, y se considera un sexto de lo percibido en semestre correspondiente. Si la periodicidad de la remuneración es mayor a seis meses, se considera un doceavo de lo percibido en el semestre correspondiente. Es importante mencionar que las remuneraciones que se extienden por más de un año no son tomadas en cuenta para el cálculo de la CTS.

Una vez que el empleador haya realizado el depósito correspondiente, dentro de los 5 días hábiles correspondientes, debe proporcionar al trabajador una liquidación debidamente firmada que posea los correspondientes datos mínimos:

- a) la fecha y el número o identificador otorgado por depositario que detalle que se ha efectuado el depósito;
- b) La denominación o razón social del contratante además de su dirección;
- c) Nombre del colaborador;
- d) Descripción de remuneración computable;
- e) Lapso de servicios que se está pagando; y,
- f) Nombre del representante del contratante que suscribe liquidación.

Por otro lado, el depositario debe informar al colaborador titular de cuenta CTS respecto a su saldo nuevo, incluyendo el día del último depósito, en un lapso de no más de 15 días calendario después de que se haya realizado el depósito. Se considera que el depósito se ha realizado en la fecha en que el empleador efectúa la cancelación para fines laborales.

2.7. GRATIFICACIONES

La Ley 27735, promulgada el 28 de mayo de 2002 y reglamentada por el D.S. N.º 005-2002-TR el 4 de julio de 2002, establece que los empleados sujetos al régimen laboral de actividad privada poseen derecho a recibir dos pagos extraordinarios al año, conocidos como gratificaciones: una por Fiestas Patrias y otra por Navidad. Estas gratificaciones deben ser entregadas durante la primera quincena de julio además de diciembre, correspondientemente, sin importar el tipo de contrato de labores o el lapso que el trabajador haya prestado servicios.

La cantidad de gratificaciones equivale a remuneración regular habitualmente percibida por el trabajador, incluso si varía debido a aumentos u otros motivos. Se pueden incluir las remuneraciones variables o imprecisas siempre que se hayan recibido durante al menos 3 meses del semestre pertinente, sumando sus montos y dividiéndolos entre seis.

Para calcular las remuneraciones imprecisas, se utiliza la media de remuneración percibida durante 6 meses previos últimos al 15 de julio (enero hasta junio) y al 15 de diciembre (junio hasta noviembre), conforme lo establecido por la normatividad correspondiente.

La gratificación se calcula en base al tiempo de servicio completo del trabajador en cada mes del período correspondiente, considerando los días no trabajados a razón de un treintavo de la fracción pertinente. No obstante, el art. 1º del D.S. N° 017-2002-TR, divulgado el 05 de diciembre de 2002, ha modificado esta última disposición.

Asimismo, la normativa establece la proporcionalidad del beneficio, que se aplica cuando el trabajador no tiene un contrato vigente en la fecha en que corresponde recibir la gratificación, pero ha trabajado al menos un mes en el semestre pertinente. En ese caso, el colaborador recibirá una gratificación proporcional al número de meses trabajados.

La gratificación trunca se paga junto con todos los demás beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes al cese.

2.8. BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA LEY N° 29351

La Ley N° 29351, generada el 01 de mayo de 2009 y reglamentada por el D.S. N°007-2009-TR del 20 de junio de 2009, establece la creación del art. 8-A a Ley N° 27735, la cual regula la entrega de gratificaciones a colaboradores del régimen de actividad privada por Fiestas Patrias además de Navidad.

El artículo menciona una nueva norma que establece que las contribuciones del empleador al Seguro Social de Salud (ESSALUD) relacionadas con gratificaciones de julio además de diciembre se entregarán a los colaboradores como una bonificación temporal adicional. Esta bonificación no se considera parte de la remuneración o pensión del trabajador y su monto es del 6.75% del aporte al ESSALUD que correspondía al contratante por gratificaciones de julio además de diciembre. Esta norma aplica solo a los colaboradores cubiertos por una Entidad Prestadora de Salud.

La Ley dispone que las gratificaciones por Fiestas Patrias además de Navidad no están sujetas a ningún tipo de aportaciones, contribuciones o deducciones, salvo los determinados por ley o autorizados por el colaborador, y a excepción de los descuentos ordenados por un mandato judicial. Además, es importante destacar que la bonificación extraordinaria temporal entregada a los trabajadores no afecta el cálculo de su remuneración ni de sus beneficios laborales.

2.9. VACACIONES

El descanso vacacional es uno de los derechos sociales y económicos tutelados constitucionalmente, forma parte de los denominados “descansos remunerados”, como son el descanso obligatorio semanal, el descanso en feriados además del vacacional anual; están regulados por: el Decreto Legislativo N° 713 (en adelante “la norma”) (del 08 de noviembre 1991), modificatoria según Única Disposición Complementaria Modificatoria del D. Leg. N° 1405 (del 12 de septiembre 2018), reglamentado por el D.S. 012-92-TR (del 03 de diciembre 1992) y D.S. 002-2019-TR (del 05 de febrero de 2019).

El descanso vacacional se configura cuando el colaborador deja de brindar sus servicios al empleador, sin perder el derecho a la contraprestación económica (Remuneración),

configurándose como una suspensión imperfecta de labores; el objetivo de este descanso físico es la restauración de las fuerzas al trabajo continuo por el desgaste físico e intelectual tras cumplir un año de servicios.

La norma establece que los trabajadores tienen derecho a treinta días de descanso vacacional por cada año completo de servicios, siempre y cuando cumplan con ciertos requisitos establecidos en el art. 10 de la norma:

- a) Para los trabajadores que laboran 6 días a la semana, deben trabajar al menos 260 días efectivos en el período correspondiente.
- b) Para aquellos que trabajan cinco días a la semana, deben trabajar al menos 260 días efectivos en el período correspondiente.
- c) En situaciones en las que los trabajadores laboran solamente tres o cuatro días por semana, o hay interrupciones temporales autorizadas, pueden optar por tomar sus vacaciones siempre y cuando su cantidad de faltas no justificadas no supere las diez en el mismo período. Las ausencias que no se toman en cuenta para el registro, de acuerdo al artículo 13 de la norma, se consideran como faltas no justificadas.

Mediante un acuerdo escrito, se puede anticipar el descanso y descontar esos días del período vacacional futuro. Si se produce el fin del vínculo laboral, los días de descanso adelantados se compensarán con los días de vacaciones trucas que el trabajador haya adquirido en el momento de su cese. Si no hay suficientes días de vacaciones trucas para la compensación, el trabajador no estará obligado a compensarlos.

La norma establece que el período de trabajo se cuenta desde la fecha en que el empleado comenzó a trabajar para el empleador. Además, para el cálculo de las vacaciones, se consideran como fechas efectivas de labores los correspondientes:

- a) La jornada laboral mínima establecida en 4 horas.
- b) Las horas trabajadas en fecha de descanso, sin importar la cantidad de horas trabajadas.
- c) Las horas extras trabajadas en un día, siempre que se superen las cuatro horas extras.
- d) Las inasistencias por enfermedad común, accidente de labores o enfermedad profesional, siempre y cuando no excedan los primeros 60 días en cada lapso anual de servicio.
- e) El previo descanso además de posterior al parto de la trabajadora.
- f) El permiso sindical concedido por el empleador.
- g) Las inasistencias o faltas justificadas por ley, convenio colectivo o individual, o decisión del contratante.
- h) El lapso vacacional pertinente al año previo.
- i) Los días de huelga, salvo que se declare su improcedencia o ilegalidad.

La duración del descanso es de 30 días calendarios, no obstante, la norma permite que pueda fraccionarse, acumularse e incluso reducirse; vemos a continuación estas situaciones:

- a. ***En el caso del fraccionamiento***; según la norma, el trabajador tiene derecho a disfrutar del descanso vacacional de manera ininterrumpida. Sin embargo, el artículo 17 permite

al trabajador solicitar por escrito el fraccionamiento del período vacacional de la correspondiente forma:

- 15 días calendario que pueden ser gozados en periodos de 7 y 8 días ininterrumpidos; y,
 - El resto del lapso vacacional que puede ser gozado de manera fraccionada en lapsos que pueden ser inferiores a 7 días calendario y mínimamente de 1 día calendario. Para esto, se debe establecer un acuerdo escrito entre las partes, fijando el orden en el que se gozará el descanso vacacional fraccionado.
- b. ***En el caso de acumulación***; esta figura es detallada en el artículo 18 de la normativa, y permite al acordar por escrito con su contratante hasta dos períodos de descanso consecutivos, siempre y cuando haya disfrutado de al menos un período de siete días naturales después de un año de servicios continuos.

En el caso de los colaboradores contratados en extranjero, podrán convenir de manera escrita la acumulación de lapsos vacacionales por 2 o más años. En resumen, la norma establece las condiciones para que los trabajadores puedan acumular sus lapsos de descanso y en qué casos se puede aplicar dicha figura.

- c. ***En el caso de reducción***; su posibilidad está configurada en el artículo 19 de la norma, precisando que es posible reducir el período vacacional de treinta a quince días calendarios, siempre y cuando se realice un acuerdo por escrito y se compense con quince días de remuneración. Es de señalar que esta reducción solo se puede aplicar al lapso vacacional que se puede fraccionar en lapsos inferiores a 7 días calendarios, según modificación introducida por D. Leg. N.º 1405.

La remuneración que estipula la norma en su artículo 15° es equivalente a la que el colaborador hubiera percibido de forma habitual en caso de seguir laborando, obviamente ello aplicaría para colaboradores que reciban remuneración fija.

La normativa establece que, para los colaboradores con remuneraciones variables, se debe tomar en cuenta la remuneración computable para estimación de CTS. Se aplicarán los mismos criterios utilizados para la CTS a fin de determinar la remuneración que se considerará para el cómputo del período vacacional

La oportunidad del pago se otorga al colaborador previo del comienzo del descanso, sin tener ello incidentes en la oportunidad en que se debe declarar y pagar aportaciones al Seguro Social en Salud (EsSalud) y ONP.

Además, señala que es una obligación del empleador hacer constar expresamente en la ahora planilla electrónica PLAME, del día del descanso vacacional, así como la cancelación de remuneración pertinente.

Si el trabajo es discontinuo o de temporada con una duración menor a un año, pero no menor a un mes, el trabajador recibirá un doceavo de su remuneración vacacional por cada mes completo de trabajo efectivo. Si la duración del trabajo es menor a un mes, se calculará proporcionalmente. En este caso, la proporcionalidad se aplica en relación a la duración del período de descanso vacacional. Si un trabajador cesa después de haber cumplido un año de servicios y el récord pertinente, pero no ha tomado sus días de descanso, se le pagará el monto total de la retribución vacacional.

El artículo 22° de la norma determina que el registro vacacional incompleto será compensado según los meses y días trabajados, utilizando doceavos y treintavos de la remuneración, respectivamente. Si el colaborador no ha disfrutado del período vacacional en el

año subsiguiente a su adquisición, el artículo 23° indica que recibirá una compensación económica equivalente a la remuneración que hubiera percibido si hubiera disfrutado de sus vacaciones:

- a) una remuneración por la labor efectuada;
- b) una remuneración por lapso vacacional obtenido y no gozado; y
- c) una indemnización semejante a una remuneración por no haber gozado del descanso.

La indemnización no estará sujeta a ninguna contribución o tributo y la cantidad de la remuneración será el que esté percibiendo el colaborador en el momento del pago.



CAPÍTULO II

SEGURO DE VIDA

1. EL CONTRATO DE SEGURO

La norma legal marco que regula los contratos de seguro, es la Ley N.º 29946 (2012) “*Ley del Contrato de Seguro*”; en su artículo 1º del título II establece como definición, que el contrato de seguro es aquel por el que el asegurador se obliga, mediante el cobro de una prima y para el caso de que se produzca el evento cuyo riesgo es objeto de cobertura, a indemnizar dentro de los límites pactados el daño producido al asegurado o a satisfacer un capital, una renta u otras prestaciones convenidas.

La aplicación de esta Ley N.º 29946 es para todas las clases de seguro y tiene la condición de imperativo, dado el caso de seguros obligatorios y aquellos que se encuentren normados por leyes especiales, esta ley es de aplicación supletoria; cabe añadir que según su octava disposición complementaria final y modificatoria, especifica que los seguros de carácter obligatorio deberán ser contratados con empresas aseguradoras fundadas en el Perú y debidamente autorizada por la Superintendencia.

Es importante resaltar que en los contratos de seguro en los que el contratante o asegurado tengan la condición de consumidor o usuario es de aplicación el Código de Protección y Defensa del Consumidor, Ley 29571, y demás normas pertinentes, en lo no expresamente regulado por esta ley. No obstante; se precisa que, en caso de conflicto son de aplicación las normas más favorables al consumidor o usuario.

Otro enfoque conceptual relacionado a seguro, lo podemos encontrar en Velásquez Sierra, quien define al contrato de seguro como:

Se trata de un contrato en el que una persona que se encuentra en riesgo inminente de sufrir daños físicos o materiales, transfiere dicho riesgo a una persona jurídica a cambio de una remuneración, con la obligación por parte de esta última de cubrir las pérdidas que pueda sufrir la primera en un período determinado (p. 81).

Se deja claramente establecido la finalidad previsional y proteccionista del contrato de seguro, antes las eventualidades que puedan surgir y que son objeto de su contratación.

1.1. PARTES INTERVINIENTES DEL CONTRATO DE SEGURO.

También se le conoce como los elementos personales de un contrato de seguro; y son las personas que de alguna u otra manera se involucran en el contrato de seguros, ya sea de forma directa o indirecta, es así que tenemos a los siguientes:

1.1.1. EL ASEGURADOR

Según Núñez del Prado (2017), señala que:

El asegurador es una compañía establecida y legalmente autorizada para asumir riesgos en el ámbito de los seguros. De acuerdo a la legislación peruana, los aseguradores deben ser sociedades anónimas y estar sujetos al cumplimiento de todas las normas establecidas en la Ley General del Sistema Financiero. En resumen, el asegurador es una empresa autorizada por ley para asumir riesgos y debe cumplir con una serie de requerimientos legales y regulatorios para operar en el mercado de seguros en Perú. (p. 107).

Bajo esa premisa, entonces el asegurador vendría a ser la persona jurídica legalmente constituida y autorizada por la entidad correspondiente, para el otorgamiento de seguros a cambio del cobro de una determinada cantidad monetaria, adquiriendo el compromiso de

indemnizar o prestar servicios cuando suceda la contingencia o evento que cubre la finalidad u objetivo del seguro.

1.1.2. EL TOMADOR

Para definir al tomador del seguro recurrimos nuevamente a Núñez del Prado (2017) indicando que:

El tomador de seguros es la otra parte que interviene en el contrato de seguros y es quien lo suscribe, ya sea para sí mismo, en cuyo caso es también el asegurado, o en representación de un tercero. El tomador del seguro es la parte que tiene a su cargo las obligaciones, cargas y deberes derivados del contrato, al menos de forma prioritaria. En resumen, el tomador es la contraparte del asegurador que firma el contrato y se encarga principalmente de cumplir con las obligaciones y deberes establecidos en el mismo (p. 107)

En resumen, es la persona natural o jurídica con quien la entidad asegurada celebra el contrato de seguro, suscribiendo la póliza y asumiendo las obligaciones que conlleva el mantenerla vigente, hasta la ocurrencia del siniestro que motive la entrada en puesta del asegurador.

1.1.3. EL ASEGURADO

El asegurado vendría a ser el titular del seguro, pudiendo ser una persona natural o jurídica expuesta al riesgo, “es parte porque lo frecuente es que también sea el tomador” (Núñez del Prado, 2017 p.107) pudiendo ser una tercera persona indirectamente; y, se identifica como tal con referencia a la titularidad ya que el objetivo o finalidad de la cobertura cae directamente para su protección al ser la persona que va sufrir los efectos del daño cuando éste se produjera.

1.1.4. EL BENEFICIARIO

En la relación contractual del seguro, existe un tercero denominado beneficiario, quien puede ser legal o contractual. El beneficiario contractual obtiene sus derechos de una cláusula establecida en la póliza del seguro, mientras que el beneficiario legal se basa en una estipulación legal, que es común en los seguros obligatorios (Núñez del Prado, 2017, p.108).

En síntesis, el beneficiario en la relación contractual del seguro es un tercer sujeto que puede tener derechos tanto por medio de una cláusula en la póliza, como por una estipulación legal ello porque al final es la persona quien va percibir la suma indemnizatoria de la póliza contratada en caso de produzca el evento o contingencia garantizado en el seguro.

1.2. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE SEGURO

Los elementos son: el riesgo, interés asegurable, la obligación del asegurador a indemnizar y la prima

1.2.1 EL RIESGO

El término “riesgo” comprende la posibilidad de ocurrir un evento que ocasione un daño o perjuicio, esta probabilidad supone la existencia de un peligro al cual está expuesta una persona o entidad. Para Velásquez (s.f.), el riesgo debe cumplir ciertas cualidades para que jurídicamente pueda admitirse como elemento fundamental del contrato de seguro, y son:

- *Ser posible o incierto.* En la teoría general de riesgos, los eventos que son imposibles o ciertos no pueden ser asegurados ya que no habría posibilidad de que ocurran o la indemnización sería inevitable. En el primer caso, el asegurador no tendría ningún propósito en el contrato, ya que no habría eventos que puedan generar su responsabilidad. Un ejemplo de esto sería un seguro contra incendios para un terreno

baldío donde no hay ninguna construcción. En el segundo caso, si se celebrara un contrato de seguro, sería considerado leonino, ya que el asegurador tendría que indemnizar obligatoriamente sin haber contingencia de pérdida, sino más bien una certeza de su ocurrencia.

- El requisito para que un evento pueda ser considerado para el seguro es que sea *fortuito*, lo que significa que debe ser independiente de la voluntad del asegurado. Esto se refiere a que el evento en cuestión no puede ser causado por el asegurado. Incluso si el evento es causado por un tercero, como un incendio intencional o un robo, todavía se considera fortuito para los efectos del seguro ya que el asegurado no participó ni tuvo control sobre su ocurrencia. Es importante que el evento asegurado no se haya originado por la voluntad del asegurado para que el seguro tenga validez.
- El contrato de seguro debe tener un *objeto lícito* que esté de acuerdo con el derecho público de la nación. Si el objeto del seguro fuera ilícito, por ejemplo, si se cubrieran cosas que fueron introducidas al país por contrabando, entonces el contrato sería nulo. (p.83).

1.2.2 EL INTERÉS ASEGURABLE

Para Velásquez (s.f.), el interés asegurable se manifiesta en una vinculación económica además de jurídica existentes entre asegurado e individuos que en cualquier manera dependen de él, o entre asegurado y cosas muebles o inmuebles sobre las que efectúa algún derecho. Asimismo, el autor señala que el interés asegurable debe estar en individuos además de cosas sobre las cuales no existe limitación legal; debe ser estimable en dinero asimismo debe sostenerse hasta el momento de generarse el siniestro o pérdida que concreta la obligación condicional del asegurador (pp. 83-84).

Entonces, la finalidad es darle el valor económico a la persona o al bien que se desea asegurar, estimando un monto conveniente para reparar el daño en caso de siniestro, representando esta suma el valor referencial del interés; por consiguiente, se extrae que lo asegurable: debe tratarse de algo tangible o no, de existencia innegable por el tiempo del riesgo, tasable en dinero, ser objeto de trato lícito, y expuesta a perderse por el riesgo que corre.

1.2.3 OBLIGACIÓN DEL ASEGURADOR A INDEMNIZAR

Es la obligación principal que el contrato de seguro asigna al asegurador, compone elemento esencial para validez de la acción jurídica. Un seguro en el cual el asegurador no se obligue a cancelar al asegurado en situación de pérdida o detrimento de objetos amparados la indemnización pertinente, no podría catalogarse como tal.

El asegurador al perfeccionarse el contrato adquiere obligación que lo grava en toda vigencia; ofrece resguardo al asegurado, avalándose la reparación de daños sufridos a consecuencia del hecho conocido como siniestro (Velásquez, s.f., p. 85).

Este elemento es muy trascendental porque representa la finalidad en sí de la contratación del seguro, que es la cobertura del riesgo con un monto indemnizatorio convenido que servirá como reparación ante la ocurrencia del siniestro.

1.2.4 LA PRIMA

Es la retribución que el asegurado paga al asegurador por la garantía que éste le proporciona. O es, en otras palabras, el precio del riesgo que el asegurador asiente asumir en favor del asegurado. Es, el equivalente en dinero del peligro que el asegurado traslada en el asegurador (Velásquez, s.f., p. 86).

Es de considerar que el valor de la prima está en función al valor estimado del riesgo que corre el asegurado, así como la frecuencia y severidad de casos similares, su cálculo está en función a fórmulas matemáticas y estadísticas, resultando la aplicación de una tasa que servirá para cancelar la prima.

1.3. PRINCIPIOS DEL CONTRATO DE SEGURO

De acuerdo al marco legal que regula los Contratos de Seguro, Ley N.º 29946, los principios que la rigen están señalados en su artículo II, es así que tenemos:

1.3.1. MÁXIMA BUENA FE

Entendiéndose que entre el asegurador y el asegurado existe la mejor intención de respetar los acuerdos pactados, sin ánimo de perjudicar o causar daño a la otra parte, considerando que, al iniciar un trato, este principio es fundamental ya que está basado en la confianza depositada en la otra parte de que cumplirá los acuerdos establecidos.

Trayendo a colación el sentido jurídico de este principio, iniciamos diciendo que es “la vinculación entre alguien que desea un seguro y asegurador que se lo brinda se ha detallado bajo lo que se denomina como doctrina de máxima buena fe – *uberrima bona fides* – “(Nuñez del Prado, 2017, p.58).

Esta vinculación entre dos personas (jurídicas y/o jurídica – natural) está basada en un sentido de confianza en la información que se brindan; así también lo concluye Núñez del Prado (2017)

“...En el derecho inglés, se establece que proporcionar toda la información relevante es un deber primordial en el contrato de seguros, y su incumplimiento constituye una violación del principio de buena fe. La consecuencia de tal incumplimiento es que la

póliza puede ser anulada a discreción de la parte perjudicada, que normalmente es el asegurador. En resumen, la obligación de brindar información completa y precisa es fundamental en el derecho inglés y su incumplimiento puede resultar en la anulación de la póliza...” (pag.62).

1.3.2. INDEMNIZACION

El principio de indemnización es fundamental en la industria de los seguros y establece la base para determinar la cantidad que debe ser pagada al asegurado cuando su pérdida está cubierta por la póliza.

La indemnización es un concepto clave que se encuentra incorporado en las condiciones de las pólizas de seguros. Su objetivo es que el asegurador compense al asegurado con una cantidad de dinero en proporción al monto de la pérdida sufrida, buscando en la medida de lo posible, devolver al asegurado a la situación en la que se encontraba antes del evento que causó la pérdida” (Núñez del Prado, 2017, p. 52).

Queda entendido que es la suma dineraria que va percibir el beneficiario dentro de un plazo establecido, ante un evento trágico (pérdida) comprendido en la póliza.

1.3.3. MUTUALIDAD

Con respecto a la mutualidad, Núñez del Prado (2017) cita a Donati, señalando que:

“El concepto de mutualidad implica la cobertura conjunta de las necesidades económicas que puedan surgir en un grupo de personas o entidades que enfrentan una amenaza común y valorable en términos monetarios. Se trata de una estrategia económica en la que varios individuos contribuyen económicamente para acumular riqueza y hacerla disponible para aquellos que puedan necesitarla cuando surja alguna situación desfavorable. De esta

manera, se establece una protección financiera colectiva para hacer frente a las adversidades económicas y minimizar el impacto de las mismas (1960)” (p. 51).

En otros términos, lo que llamamos el reunir un fondo común, financiado por las contribuciones de muchos asegurados, y que es puesto a disposición de aquellos pocos que sufrieron el siniestro con la finalidad de cubrir su quantum indemnizatorio.

1.3.4. INTERÉS ASEGURABLE

Según Núñez del Prado (2017)

“... Esto implica que la persona que suscribe el seguro, ya sea el tomador o el asegurado, debe tener algún tipo de relación legal con el bien o la propiedad que se está asegurando. De esta manera, el asegurado se beneficiará de la protección que ofrece el seguro, sufrirá pérdidas en caso de que se produzca algún daño en el bien asegurado o se encontrará responsable por cualquier pérdida que ocurra. En resumen, la relación legal entre el asegurado y el bien asegurado es fundamental para poder obtener los beneficios del seguro y para asumir cualquier responsabilidad en caso de pérdida.” (p.72)

1.3.5. CAUSA ADECUADA

Según Núñez del Prado (2017)

“Podemos definir un acto como la causa adecuada o próxima de un daño cuando existe una relación lógica, directa e ininterrumpida entre ambos; de tal manera que, si no hubiera ocurrido el acto, el daño no se habría producido. La causa adecuada no tiene por qué ser la más cercana en términos de espacio o tiempo, sino aquella que origina una serie de eventos que desencadenan en el daño, produciendo consecuencias

previsibles y concretas sin la intervención de otra causa imprevisible o independiente.

Esta causa se conoce también como la causa legal del daño.” (p.76).

En otros términos, es la causa que desencadeno el daño afectando en forma directa o indirecta sobre el bienestar del asegurado, motivando la puesta en funcionamiento del seguro.

1.3.6. LAS ESTIPULACIONES INSERTAS EN LA PÓLIZA SE INTERPRETAN, EN CASO DE DUDA, A FAVOR DEL ASEGURADO.

En forma analógica a los principios laborales, vendría a ser el “*in dubio pro asegurado*”, ya que, en caso de ambigüedad o duda en la interpretación de cláusulas, prevalecerá aquello que resulta más favorable para el asegurado, ya que siempre existirá situaciones específicas no contempladas en forma total o parcial; y ante ello, se tiene a mano la aplicación de este principio que rige la finalidad y objetivo de la cobertura.

2. MARCO NORMATIVO DEL SEGURO DE VIDA

En este apartado veremos al ámbito legal donde está enmarcado nuestro tema de investigación y como inició su obligatoriedad a través del tiempo; para ello, se consideró comenzar este recorrido con las siguientes normas:

2.1. CÓDIGO DE COMERCIO DE 1902

El Código de Comercio (CC) regulaba las relaciones comerciales ejercida por la persona natural dedicada a la actividad mercantil, se contempló en su sección octava lo relacionado a los Contratos de Seguro, fijándose en su artículo 378º como datos que debían contener la póliza, los siguientes:

- 1) Los nombres del asegurador y asegurado.

- 2) El concepto en el cual se asegura.
- 3) La designación y situación de los objetos asegurados, y las indicaciones que sean necesarias para determinar la naturaleza de los riesgos.
- 4) La suma en que se valúen los objetos de seguro; descomponiéndola en sumas parciales, según las diferentes clases de los objetos.
- 5) La cuota o prima que se obligue a satisfacer el asegurado, la firma y el monto de pago y el lugar en que deba verificarse.
- 6) La duración del seguro.
- 7) El día y la hora desde que comienzan los efectos del contrato.
- 8) Los seguros ya existentes sobre los mismos objetos.
- 9) Los demás pactos en que hubieren convenido los contratantes.

En el título III de dicha sección se halló lo referente al seguro sobre la vida, se establecía en sus modalidades los pactos que podrían hacerse en la entrega de primas o entregas de capital, a cambio de disfrute de renta vitalicia o hasta cierta edad, o percibo de capitales al fallecimiento de persona cierta, todo ello en favor del asegurado, su causahabiente o una tercera persona, o cualquier otra combinación o análoga. (Según Art. 411)

En ese sentido, se adicionó 2 requisitos a los exigidos en el contenido de la póliza cuando se tratase del seguro sobre la vida:

- Expresión de la cantidad que se asegura, en capital o renta

- Expresión de la disminución o aumento del capital o renta asegurado, y de las fechas desde las cuales deberán contarse aquellos aumentos o disminuciones.

El CC contempló además que, el contrato de seguro por la vida podía celebrarse por un individuo o por varios, sin exclusión de edad, condiciones, sexo o estado de salud, pero también podría constituirse a favor de una tercera persona, expresando en la póliza su identificación plena como nombres, apellidos, condición o determinándola de algún otro modo indudable; y el que la asegurase estaba obligado a cumplir las condiciones del seguro. Para tener muy presente los riesgos de cobertura debían ser específicos y taxativamente enumerados en la póliza.

Ciertamente, lo establecido por el CC en este aspecto fue genérico, ya que solo estaba enfocada a las relaciones jurídicas derivadas de la actividad comercial, no reguló una obligación definida en la contratación del seguro ni especificó a favor de quien debía contratarse estas pólizas; entendiéndose sujeta a la potestad del comerciante.

Entonces, desde sus inicios la póliza era individual o colectiva, especificando su condición inclusiva en la contratación, al no distinguir a los beneficiarios por su edad, condición, sexo o estado de salud, bastando con proporcionar los datos requeridos para su adquisición.

2.2. LEY N° 4916, MODIFICANDO EL ARTÍCULO 296 DEL CÓDIGO DE COMERCIO

A través de este dispositivo legal del 07 de febrero de 1924 divulgado en diario El Peruano, se dio inicio a este derecho mediante sus artículos:

“Artículo 3º - Todo colaborador de comercio que hubiere brindado 4 años de servicios sin interrupciones, posee derecho a póliza de seguro de vida, que su pertinente patrón

deberá brindarle por un valor que semeje a la tercera parte de la cantidad general de sueldos en el cuatrenio, con la obligación de parte de dicho jefe o principal de abonar las primas pertinentes mientras el colaborador se mantenga en servicio. Éste preserva el derecho a póliza aún en la situación de ser separado del puesto, pero lo pierde totalmente si dicha separación se ha realizado por alguna de las causales indicadas en el artículo 294 del Código de Comercio.

En caso de fallecimiento del dependiente o empleado solo tendrán derecho a la póliza sus descendientes y cónyuge y a falta de éstos, sus ascendientes, hermanas solteras y hermanos menos de 18 años.

Artículo 4º - Si el empleado fallece en el curso del cuatrenio a que se contrae el artículo anterior, sin opción a la póliza del seguro de vida, el patrón está obligado a cubrir los gastos del sepelio, según la categoría y rango social del difunto, y, además, a abonar una suma equivalente a dos sueldos a favor de la viuda y a falta de ésta, a los parientes en primer grado de consanguinidad del empleado fallecido.”

Como vemos el artículo 3º de la Ley 4916 estableció en sus inicios el seguro de vida exclusivamente a favor de colaboradores de comercio, y para ello debían cumplir cuatro (4) años de servicios brindados al mismo contratante de manera continua; es decir debían mantenerse un vínculo laboral continuo para adquirir el derecho a la contratación de una póliza a su favor.

Para establecer el valor de póliza del seguro de vida, había que totalizar 4 años de sueldos y tomar solo el tercio del monto resultante, la cobertura desde un inicio era solo por fallecimiento. Cabe resaltar, la consideración de las hermanas solteras en distinción de los

hermanos de 18 años a menos como beneficiarios, en caso de no haber descendientes ni ascendientes.

Asimismo; la obligación en caso de no cumplir los cuatro años exigidos ante el fallecimiento del empleado, se establecía la cobertura por parte del patrón a los gastos de sepelio según categoría o rango social, y un abono dinerario equivalente a dos sueldos a favor de la viuda y a la falta de ésta a los parientes de primer grado de consanguinidad.

Esta Ley estuvo vigente por 67 años, hasta la publicación de la norma actual Decreto Legislativo N.º 688, que derogo a través de su setima disposición transitoria y final, los artículos 3 y 5 de la Ley N.º 4916 entre otras, así como todas aquellas que se oponían a la norma publicada.

2.3. D. LEG. N.º 688 LEY CONSOLIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES

Esta norma se publicó el 05 de noviembre de 1991, entre sus considerandos establecía que debía otorgarse sin distinción a colaboradores empleados además de obreros, sujetos al régimen laboral de la actividad privada, comprendiendo el capítulo I al seguro de vida:

“Artículo 1º- El colaborador, obrero o trabajador posee derecho a que su empleador le otorgue un seguro de vida después de haber prestado servicios durante un periodo de cuatro años. No obstante, el contratante posee facultad de contratar el seguro desde primeros 3 meses de servicio del colaborador.

El seguro de vida es colectivo o grupal además se adquiere en beneficio del cónyuge mencionado en el art. 321 del Código Civil, así como de los hijos. Solo en caso de que no existan beneficiarios de este tipo, se otorgará el beneficio a los ascendientes y a hermanos menores de 18 años.

Artículo 2º- Si un trabajador es reingresado, los períodos de servicio previos son acumulables para cumplir con el requisito de cuatro años necesarios para tener derecho al seguro de vida.”

Como apreciamos, mediante este dispositivo con rango de ley se dio pase a la denominación “*Seguro de Vida Ley*”, además de comprender al empleado de comercio, este derecho se extendió a colaboradores empleados y obreros de todo el régimen laboral de actividad privada, así como de flexibilizar el periodo de cuatro años paso de ser ininterrumpidos a ser acumulativos, dando la potestad facultativa al empleador de adquirirlo a partir de los tres meses de servicio.

Este Decreto Legislativo N.º 688 a través del tiempo sufrió modificatorias, como: la Ley 26645 publicada el 27 de junio de 1996 que agrego un segundo párrafo a la primera disposición final, y modifico el artículo 7º; la Ley 29549 divulgada el 03 de julio de 2010 que modifico el artículo 9º y 18º y derogó sus artículos 10º y 11º; Ley 31149 divulgada 31 marzo de 2021 que cambió nuevamente artículo 9º y 18º.

En un inicio la norma en mención estaba reglamentado por el D.S. N.º 024-2001-TR del 22 de julio de 2001 conformado por seis artículos referentes a precisar aspectos del seguro de vida ley, luego mediante el artículo 2º de la Ley N.º 27700 de fecha 20 de abril de 2002 sus artículos del 2º al 4º fueron derogados; para que al final mediante artículo 5º de la Ley N.º 29549 de fecha 03 de julio de 2010, se deroguen los art. 10º y 11º del D.L. N.º 688, la Ley N.º 27700 y se deje sin efecto el D.S. N.º 024-2001-TR.

2.4. LEY N° 29946 LEY DEL CONTRATO DE SEGURO

Publicada con fecha 27 de noviembre de 2012, esta norma establece en el artículo I, su aplicación a todas las clases de seguro y tiene carácter imperativo, salvo que admita

expresamente lo contrario; asimismo, señala que en el caso de seguros obligatorios y aquellos que se encuentren regulados por leyes especiales, esta ley es de aplicación supletoria.

En su título II capítulo III referente a seguros de personas, se desarrolla lo relacionado a seguro de personas dentro de los cuales comprende al seguro de vida.

2.5. DECRETO DE URGENCIA N°044-2019 DECRETO DE URGENCIA QUE ESTABLECE MEDIDAS PARA FORTALECER LA PROTECCIÓN DE SALUD Y VIDA DE LOS TRABAJADORES

El propósito de la publicación de esta norma el 30 de diciembre de 2019 fue modificar la Ley N.º 28806 Ley General de Inspección del Trabajo, así como otras disposiciones legales, incluyendo el Código Penal, con el fin de garantizar una protección adecuada para el acatamiento de normativa respecto a SST, con el propósito de resguardar la vida además de salud de los colaboradores.

A través de la segunda disposición complementaria modificatoria, se varía el artículo primero del D. Leg. N° 688 referida a la Ley Consolidación de Beneficios Sociales, siendo el nuevo texto:

“Artículo 1.- El colaborador posee derecho a un seguro de vida a cargo de su contratante, partiendo del comienzo del vínculo laboral.

(...)”

Antes de la modificatoria, el primer párrafo del texto original señalaba:

“Artículo 1º- El colaborador obrero o empleado posee derecho a un seguro de vida a cargo de su contratante, una vez cumplido 4 años de labores al servicio del mismo. No

obstante, el empleador se encuentra con la facultad de tomar el seguro partiendo de 3 meses de servicios del colaborador.

(...)”

Como es de apreciar, su suprimió la condición de empleado u obrero, refiriéndose ahora de manera general al llamarlo “trabajador”; además, pasó a ser irrelevante el tiempo de servicios que haya prestado, ya que ahora la obligación del empleador se activa a partir del primer día de vinculación laboral.

2.6. D.S. N° 009-2020-TR D.S. QUE APRUEBA NORMAS REGLAMENTARIAS DEL D.U. N° 044-2019 RELATIVAS AL SEGURO DE VIDA

Publicada el 10 de febrero de 2020, esta norma establece en su artículo 2 que los trabajadores con derecho al seguro de vida son:

- a) Los empleados del rubro privado, sin importar el tipo de régimen laboral o modalidad de contrato que tengan,
- b) Así como los empleados de instituciones del área pública que se hallen sujetos al régimen laboral determinado en D.L. N° 728, conocido como la Ley de Fomento del Empleo, son contemplados en la norma

Es a través de este dispositivo legal, que se determina la generalización del Seguro de Vida Ley a todos los trabajadores, sin excepción; es decir comprendiendo todos los regímenes laborales del sector privado. Asimismo, para la contratación de esta póliza se prohíbe los costos de intermediación que se deban a través de las personas jurídicas o naturales para la promoción, asesoría y tramitación de las pólizas, al adicionarse el cobro de una comisión incrementando el costo del seguro.

La norma introdujo cambios para establecer la remuneración utilizada para calcular el beneficio en el caso de colaboradores con menos de 3 meses de servicios, y para hacer que las usuarias también sean solidariamente responsables de la contratación del seguro de vida, el pago de primas y el pago directo de beneficios en caso de que el contratante no cumpla con estas obligaciones. Además, se incluye la responsabilidad solidaria en situaciones donde las usuarias reciben trabajadores destacados por terceros bajo la figura de tercerización de servicios además de intermediación laboral.

3. EL CONTRATO DE SEGURO DE VIDA

El art. 120 Ley N° 29946, Ley del Contrato de Seguro, establece que el asegurador, mediante el cobro de la prima correspondiente y dentro de los límites acordados en el contrato y la ley, se compromete a pagar al beneficiario un capital, una renta u otras prestaciones acordadas en caso de muerte o supervivencia del asegurado. El seguro de vida puede ser contratado para cubrir la vida del asegurado o la de un tercero, y puede ser suscrito para una o varias personas.

Lo peculiar de este seguro es que, el aseguramiento de la vida necesariamente recae en el asegurado en su condición de persona física, ya que el seguro está enfocado en la conservación de su existencia natural como ser humano tras padecer eventos peligrosos y difíciles, o afrontar su fallecimiento, situación que no podría definirse en situación de personas jurídicas.

A mayor abundamiento, el Decreto Legislativo N.º 688 en su primera disposición transitoria además de final, precisa que:

La Ley detalla que el Seguro de Vida es un beneficio social, y que sus pólizas deberán cumplir con las disposiciones de la misma. Cualquier cláusula que imponga mayores

responsabilidades al empleador, colaborador o beneficiarios, o que detalle restricciones no previstas en la Ley, se considerará inválida.

Con el objetivo de asegurar protección de beneficios seguro de vida, se permite que las entidades de seguros emitan pólizas colectivas para grupos de contratantes, apliquen cargos por adelantado de primas por año u otras alternativas que aseguren la cobertura de dichos beneficios por motivos administrativos. Específicamente, en el caso de entidades con menos de 20 colaboradores, estas medidas pueden ser particularmente necesarias. De todas formas, las medidas adoptadas deben asegurar la cobertura de bondades del seguro de vida según lo establecido por la ley.

Con lo anteriormente expuesto, se tiene que el Seguro de Vida regulado bajo el amparo del D. Leg. N° 688 (Ley especial), es un seguro de carácter obligatorio a cargo del contratante en favor del trabajador desde el comienzo del vínculo laboral, puede ser contratado en forma individual o colectiva, y es considerado un beneficio social siendo un derecho que emana de la sola existencia del vínculo laboral entre empleador y trabajador.

Con respecto al tema, Ize (Como se citó en Núñez del Prado, 2017) lo define de la siguiente manera:

“El seguro de vida es un acuerdo entre el asegurador y el tomador, que cubre la vida o supervivencia del tomador o de otra persona. Puede acordarse que, en caso de fallecimiento, el capital o renta acordados se paguen a un tercero sobreviviente específico o identificable en el momento del evento”

Otro enfoque lo tenemos de Pontes de Miranda (2012) al señalar que:

“Seguro de vida es una especie de seguro en que la vinculación del asegurador consiste en aportar capital, o ingresos periódicos, a partir de determinado momento, en caso de muerte del contratante, o de otro (con requisitos especiales cumplidos) o en el caso de la vida útil” (p.55).

Se desprende que las definiciones plasmadas son netamente previsionales, pues están referidos al afrontar económicamente la “muerte o supervivencia” del asegurado, con el pago a favor de un beneficiario declarado o establecido por norma expresa; a distinción del último autor que introduce el término “vida útil” en vez de “supervivencia”.

Para entender mejor estos términos, según la RAE precisa que la supervivencia es la acción y efecto de sobrevivir, que significa vivir con escasos medios o en condiciones adversas; o vivir después de la muerte de otra o después de un determinado suceso. En cambio, el término “vida útil” se usa para estimar la cantidad de años que estaría operando un activo, que es el periodo de uso en servicio, por ello debiera entenderse como el tiempo establecido en que el ser humano es productivo, realizando actividades en pleno uso de sus capacidades físicas y/o mentales.

En el campo laboral este tiempo límite está definido por la edad de jubilación de acuerdo a los regímenes previsionales en pensiones, entendiéndose como plazo máximo de cobertura una vez transcurrida la “vida útil” del asegurado, es decir haber cumplido el límite de edad para laborar.

3.1. LÍMITES DE CONTRATACIÓN SEGURO DE VIDA

Uno de los aspectos importantes para contratación de póliza Seguro de Vida, es la edad del asegurado, tal es así que lo precisa en el artículo 123° de la Ley 29949 Ley del Contrato de Seguro, al señalar que:

La declaración inexacta de la edad acarrea la nulidad del contrato, si su verdadera edad, en el momento de entrada en vigencia del contrato, excede los límites establecidos en la póliza para asumir el riesgo. En este caso se procederá a la devolución de la prima pagada.

En otro caso, si como consecuencia de una declaración inexacta de la edad, la prima pagada es inferior a la que correspondería pagar, la prestación del asegurador se reducirá en proporción a la prima percibida. Si, por el contrario, la prima pagada es superior a la que debería haberse abonado, el asegurador está obligado a restituir el exceso de la prima percibida, sin intereses.

Es de apreciar que la contratación de la póliza está limitada en función a la edad del asegurado, estableciendo sus parámetros para asumir el riesgo que ha de coberturar.

3.1.1. TRABAJO EN ADOLESCENTES

En Ley 29946 Ley del Contrato de Seguro, en el último párrafo del artículo 121°, señala que:

No se podrá contratar un seguro para caso de muerte sobre menores de dieciséis años de edad o personas declaradas judicialmente incapaces. Se exceptúan de esta prohibición, los contratos de seguros en los que la cobertura de muerte resulte inferior o igual a la prima satisfecha por la póliza o al valor de rescate.

Tal como se aprecia, este párrafo vendría a constituir una limitación para contratación de una póliza de seguro de vida en favor de menores de 16 años que laboren, pues sus empleadores se verían condicionados al sobrecosto de la prima en la contratación del seguro de

vida para poder cumplir con esta obligación laboral; lo que incentivaría la informalidad laboral en este sector.

El artículo 22° del Código de Niños y Adolescentes Ley N° 27337 reconoce el derecho a trabajar de los adolescentes, siempre y cuando se cumplan ciertas restricciones establecidas en el Código. Estas restricciones tienen que ver con evitar la explotación económica, garantizar que la actividad laboral no implique peligro o riesgo, no afecte el proceso educativo del adolescente y no sea nociva para su salud o desarrollo físico, espiritual, moral, mental o social. Para poder trabajar, el adolescente debe contar con la autorización de sus padres o tutor responsable, así como la del sector correspondiente, que puede ser el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o los Municipios según su competencia.

Se considera al ser humano como adolescente desde los doce hasta cumplir los dieciocho años de edad, es así que el Estado legisla las mínimas edades necesarias para autorizar el trabajo.

- Para el caso del trabajo en por cuenta ajena o vinculación de dependencia:
 - 15 años para tareas agrícolas no industriales.
 - 16 años para tareas industriales, mineras o comerciales; y
 - 17 años para tareas de pesca industrial.
- En cuanto a las otras formas de trabajo, la edad mínima es de 14 años, pero en casos excepcionales, se permite a partir de los doce años, siempre y cuando el trabajo no afecte la salud o el desarrollo del menor, no interfiera con su asistencia a la escuela y le permita participar en programas de orientación o formación profesional.

Como vemos, sería el grupo de los adolescentes entre los doce años hasta cumplir los dieciséis años quienes estarían comprendidos en la excepción, con la implicancia respectiva del sobre costo para adquisición del seguro de vida por parte de su empleador.

3.1.2. LIMITE DE EDAD PARA EL TRABAJO

Mediante Ley N.º 26504 donde Modifican el Régimen de Prestaciones de Salud, el Sistema Nacional de Pensiones, el Sistema Privado de Fondos de Pensiones y la estructura de contribuciones al FONAVI; promulgado el 18 de julio de 1995, se estableció en su artículo 9º que la edad de jubilación en el Sistema Nacional de Pensiones a que se refiere el Decreto Ley N.º 19990, es de 65 años.

De igual manera el TUO de Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, D.S. N.º 054-97-EF, precisa en su artículo 41º, que poseen derecho a percibir pensión de jubilación los afiliados cuando adquieran 65 años, constituyendo un derecho del afiliado el jubilarse posterior a los 65 años.

El Decreto Legislativo 728 D.S. N.º 003-97-TR detalla en su art. 21º que la jubilación es un motivo de término del contrato laboral. La ley indica que la jubilación es obligatoria para el colaborador que desempeñe los requisitos para recibir una pensión de jubilación de la ONP o del SPP. Además, la ley también indica que la jubilación es obligatoria y automática cuando el trabajador cumple 70 años, a menos que se acuerde lo contrario.

Esta última expresión conlleva a que el trabajador tenga la posibilidad de continuar su vínculo laboral con su empleador, si hay acuerdo de partes; ello, considerando que el Reglamento del TUO del D.L. 728 D.S. N.º 001-96-TR señala según su artículo 30 º, que opera la jubilación obligatoria y automática si el trabajador tiene derecho a pensión de jubilación

cualquiera sea su monto, con prescindencia del trámite administrativo que se estuviera siguiendo para el otorgamiento de dicha pensión.

Tal como se puede apreciar, la edad de jubilación para el sistema de pensiones tanto nacional (ONP) como privado (AFP) es de 65 años, pudiendo laborar hasta las 70 años donde opera en forma obligatoria y automática la jubilación; entonces, de acuerdo a los límites en la edad establecidos en la póliza de seguro de vida para asumir el riesgo se consideraría hasta los 70 años, que es la edad máxima hasta donde el trabajador puede sostener su vinculación laboral (salvo pacto en contrario), y por ende la obligación del empleador en seguir contratando en favor de su trabajador, el SVL.

Una de las ultimas normas relacionadas al tema, es Ley N° 31550 Ley que detalla normativas para la jubilación de colaboradores de construcción civil, este dispositivo fue publicado el 10 de agosto de 2022, si bien aún falta su reglamentación, la norma regula entre sus requisitos que los colaboradores del régimen especial de construcción civil pueden ingresar a pensión de jubilación al haber cumplido cincuenta y cinco (55) años, no resultándoles aplicable la reducción de la pensión señaladas en el artículo 44° del D.L. 19990.

3.1.3. TRABAJO EN PENSIONISTAS

Para entender lo que engloba el término “pensionista”, según la RAE es la persona que tiene derecho a percibir y cobrar una pensión, que es la cantidad periódica, temporal o vitalicia, que la seguridad social paga por razón de jubilación, viudedad, orfandad o incapacidad.

Dicho esto, el D.L. N° 19990 que origina el Sistema Nacional de Pensiones de Seguridad Social (publicado el 30 de abril de 1973) en su artículo 45° segundo y cuarto párrafo, establece que:

En casos especiales, el trabajador jubilado puede recibir al mismo tiempo una pensión y una remuneración o retribución, siempre y cuando la suma de ambos conceptos no exceda el cincuenta por ciento (50%) de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) actual.

(...)

El aporte de los trabajadores pensionistas será tanto en la pensión como en la remuneración de acuerdo al porcentaje estipulado en la Ley para cada uno de estos ingresos.

Este artículo fue modificado mediante Ley N° 28678 publicado el 3 de marzo de 2006, mediante este dispositivo se permitió a los pensionistas reincorporarse a la vida laboral ya sea como trabajador dependiente o independiente, como es de apreciar la limitación estaba en el doble aporte que debía asumir el pensionista que laboraba bajo relación de dependencia.

Este escenario permaneció invariable hasta la dación de Ley N° 31301 Ley que detalla medidas de acceso a una pensión proporcional a asegurados del sistema nacional de pensiones, publicado 22 de julio de 2021, al introducir a través de su art. 6° el principio de continuidad laboral de los pensionistas, precisando que:

6.1. La realización de actividades laborales y/o el reinicio de actividades laborales por parte del pensionista no suspende la pensión obtenida y su ingreso no está sujeto a retención de la contribución a favor del SNP, salvo que el pensionista solicite dicha suspensión y la retención de su contribución para aportar al SNP.

6.2. De conformidad con lo dispuesto, partiendo de vigencia de ley, quedan extinguidas todas las deudas que se hubiesen generado en virtud de la ejecución del art. 45 del D.L.

19990, sin derecho a devolución de los montos que hubiesen sido retenidos o cobrados por la ONP.

Si bien, esta Ley fue adecuada a través del Decreto Supremo N.º 282-2021-EF publicado el 16 de octubre de 2021, al Reglamento Unificado de las Normas Legales que regulan el Sistema Nacional de Pensiones D.S. N.º 354-2020-EF, lo resaltante es que a partir de la fecha el pensionista ya no estaba afecto a retenciones para la ONP, estimulando la inserción laboral en este sector.

Por consiguiente, la posibilidad de ostentar una condición laboral de trabajador bajo relación de dependencia, también se le comprendería en el derecho a la contratación de la póliza del Seguro de Vida Ley.

3.2 BENEFICIARIOS DEL SEGURO DE VIDA

De acuerdo al Decreto Legislativo N.º 688 (en adelante “la norma”) a través de su artículo 1º, se identifica quienes los beneficiarios de la póliza:

El empleado tiene derecho de recibir de su empleador un correspondiente seguro de vida desde el comienzo de su vínculo laboral. Este seguro de vida es colectivo y se establece para beneficiar al cónyuge o pareja de hecho mencionado en el art. 321 del Código Civil, así como a los hijos del empleado. Solo en caso de que no existan tales beneficiarios, el seguro se otorgará a padres y hermanos menores de 18 años del empleado.

Tengamos presente que el beneficiario es la persona que al final va a percibir la suma indemnizatoria de la póliza contratada por el empleador, en caso se diera la contingencia que

se cobertura; dicho esto, procedemos a detallar los beneficiarios que pueden ejercer su derecho, de acuerdo al orden de prelación.

3.2.1. TRABAJADOR

Es el primer beneficiario del capital de la póliza, considerando que el objetivo y finalidad de la norma legal que la regula, es la protección de la salud y vida del trabajador, siendo la persona que genera la obligación sobre el contratante al adquirir el Seguro de Vida ley, por la sola existencia del vínculo laboral.

Además, en las situaciones de contratación indirecta mediante intermediación laboral o tercerización de servicios, se debe proteger al colaborador desplazado a la entidad usuaria, y para ello se establece la obligación de que la usuaria contrate el seguro de vida y pague pertinentes primas. En caso de incumplimiento del contratante directo, la usuaria debe asumir la cancelación directa de beneficios del seguro de vida.

3.2.2. CÓNYUGE O CONVIVIENTE

Se considera beneficiario al cónyuge o conviviente del trabajador, para el abono directo del capital de la póliza, solo en caso de fallecimiento del trabajador o por impedimento del mismo; si bien el cónyuge o conviviente es la persona que realiza bien común con el trabajador, su reconocimiento legal es diferente.

El cónyuge de acuerdo a nuestro Código Civil (1984) en su Art. 234º, es el varón o mujer al cual se está unido (a) legalmente en matrimonio a fin de hacer vida común, asumiendo en el hogar entre otros, derechos, deberes y responsabilidades iguales.

En el artículo 326 del mismo cuerpo legal, se reconoce por parte del Estado la unión de hecho consentida por un hombre y una mujer, que no tengan impedimentos para contraer

matrimonio y que busquen lograr objetivos y cumplir deberes similares a los del matrimonio. Se exige un plazo mínimo de dos años de convivencia ininterrumpida para ser considerado conviviente.

3.2.3. DESCENDIENTES

Conjuntamente con el cónyuge o conviviente, los descendientes son beneficiarios naturales y directos del trabajador; y, de acuerdo al orden sucesorio los hijos y demás descendientes ocupan el primer orden (Código Civil, 1984, Art.816°), estableciendo también que la totalidad de hijos posee equivalentes derechos sucesorios respecto de sus correspondientes progenitores, abarcando a hijos matrimoniales, extramatrimoniales reconocidos de forma voluntaria o determinados por sentencia, y a los hijos adoptivos. (Código Civil, 1984, Art.818°).

Asimismo; en el formato referencial de declaración jurada beneficiarios del Seguro de Vida aprobado por Resolución Directoral General N.º 040-2020-MTPE/2-14, considera que solo a falta de hijos puede nombrarse nietos.

3.2.4. ASCENDIENTES Y HERMANOS MENORES DE DIECIOCHO (18) AÑOS

La norma precisa que sólo a falta de éstos, entendiéndose al cónyuge o conviviente y descendientes; les corresponde el beneficio a los ascendientes además de hermanos inferiores a dieciocho (18) años. Se entiende como ascendientes a la sucesión de los padres y abuelos.

En el primer caso, se prevé que a falta de hijos y otros descendientes heredan los padres por partes iguales, si existiera sólo uno de ellos, a éste le corresponde la herencia (Código Civil, 1984, Art. 820°).

En el segundo caso, si no hubiese padres, heredaran los abuelos (Código Civil, 1984, Art. 821°) bajo las mismas reglas de distribución equitativa si estuvieran los dos, de lo contrario le corresponderá solo a uno de ellos.

Por último, es de resalta la consideración que hace la norma al incluir a los hermanos menores de edad del trabajador, como beneficiarios juntamente con los ascendientes.

3.2.5. EMPLEADOR

La normativa en su art. 3°, señala que: “El contratante posee derecho al cobro del capital asegurado en póliza, si fallecido el colaborador además de vencido el lapso de un (1) año de sucedido dicho evento, ninguno beneficiario elegidos en art. 1° hubiera efectuado su derecho.”

Como vemos, la norma legal ha contemplado al empleador como beneficiario en forma indirecta, otorgando un plazo respectivo a los beneficiarios directos del trabajador para que puedan ejercer su derecho al cobro del monto indemnizatorio, transcurrido este plazo, el empleador como tomador del seguro adquiere el derecho a reclamar para sí, el monto del capital asegurado en la póliza.

3.3 REMUNERACION ASEGURABLE Y MONTO DE LA PRIMA

Con respecto a la remuneración asegurable, conocida también como pago para todo efecto legal o computable, considerada como base imponible para estimar el pago del capital o póliza, están constituidas por los montos que percibe habitualmente el colaborador aun cuando estos pueden modificar en razón de aumentos u otros motivos; son consignados en la boleta de pago y por ende declarados en las planillas electrónica PLAME con una periodicidad mensual, dándole por ello la determinación de remuneración mensual (R.M.).

La remuneración asegurable se limita a una cantidad máxima, que coincide con el límite establecido para el seguro de invalidez, sobrevivencia además de costos de sepelio en el Sistema Privado de Pensiones, según lo establecido por la SBS. Los pagos que no se realicen mensualmente, como gratificaciones, participaciones, compensación vacacional agregada y otros, no se incluyen en el establecimiento del pago asegurable.

Con respecto a los colaboradores que perciben remuneración por destajo o comisión se estima el monto asegurable en base a la media de remuneraciones percibidas en últimos 3 meses.

La SBS a través de su página web actualiza trimestralmente la retribución máxima para efectos del seguro de invalidez, sobrevivencia además de costos de sepelio, según link <https://www.sbs.gob.pe/app/stats/EstadisticaSistemaFinancieroResultados.asp?c=S-397> la fijada para el último trimestre del periodo 2022 es S/ 11,238.83, siendo el monto mensual límite sobre el cual se computa la remuneración asegurable y el monto de la prima.

Es de considerar que, en casos de suspensión del vínculo laboral detallada en art. 12º del TUO del D.L. N° 728, la prima se estima respecto a base de remuneración última percibida por el colaborador previo de la suspensión.

En resumen, una vez determinada la remuneración computable en función a los conceptos y montos declarados mensualmente en la planilla electrónica PLAME, esta servirá para:

- Aplicar la tasa correspondiente determinada por la aseguradora, para la cancelación de la prima del seguro de vida, y
- Constituirá la remuneración mensual (R.M.) fijada para el pago de los beneficios una vez ocurrida la contingencia.

3.4 MONTO DEL BENEFICIO DEL SEGURO DE VIDA

La norma establece los montos indemnizatorios para los beneficios del seguro de vida en los correspondientes casos:

a) Si el trabajador fallece de manera natural, se otorgará a sus beneficiarios una suma de dinero equivalente a dieciséis (16) remuneraciones, calculadas con base en la media de lo que percibió el colaborador en trimestre previo a su muerte.

b) Si el fallecimiento es el resultado de un accidente, los beneficiarios recibirán una cantidad igual a treinta y dos (32) remuneraciones mensuales que el colaborador percibió antes del accidente.

c) En caso de que el colaborador sufra una invalidez total y permanente debido a un accidente, se otorgará una cantidad igual a treinta y dos (32) remuneraciones mensuales que el colaborador percibió antes del accidente. En esta situación, el capital asegurado será entregado directamente al colaborador o, si no es posible, a su apoderado especial, curador y cónyuge.

La invalidez general además de permanente generada por accidente se refiere a situaciones como la merma general de visión de ambos ojos, la pérdida de las 2 manos o pies, la fractura incurable de la columna vertebral que impide trabajar, el descerebramiento, o la alienación mental incurable. El gobierno puede agregar otras situaciones mediante un Decreto Supremo. Cualquier cláusula en la póliza de seguro que establezca obligaciones adicionales a los empleadores, trabajadores o beneficiarios o restricciones que no estén contempladas en la ley no tendrán efecto.

La norma establece que, para los colaboradores remunerados a comisión o destajo, la cantidad del capital a efectuar en caso de cualquier contingencia se basará en la media de

comisiones recibida en los tres meses últimos. Anteriormente, esta regla aplicaba cuando el trabajador había cumplido al menos tres meses de trabajo, momento en el que el empleador debía contratar una póliza de seguro de vida. Sin embargo, el Decreto de Urgencia N° 049-2019 cambió el plazo de obligatoriedad a partiendo del comienzo del vínculo laboral, y el art. 6 del Reglamento D.S. N.º 009-2020-TR ajustó las reglas para los colaboradores con menos de 3 meses de servicios en situación de contingencia:

- a) En caso de fallecimiento natural, si el trabajador tiene menos de tres meses de antigüedad, el beneficio se calculará en base a la remuneración mensual percibida por él antes de su fallecimiento.
 - b) Si tiene menos de treinta días de antigüedad, el beneficio se calculará en fundamento a la mensual retribución acordada en contrato, independientemente de la contingencia.
- Estas reglas también se aplicarán a los colaboradores remunerados a destajo o comisión.

Para mejor ilustración, presentamos el siguiente cuadro:

Tabla 7

Monto del beneficio de la Póliza SVL

CONTINGENCIA	BENEFICIO Remuneración Mensual (R.M.)	DETERMINACIÓN DE LA REMUNERACIÓN MENSUAL (R.M.) EN FUNCIÓN LA ANTIGÜEDAD DEL COLABORADOR			
		A partir de los 03 meses Colaborador regular	Inferior a los 03 Comisionista o destajo	menor a los 30 días	Menor a 30 días
Muerte natural	16 R.M.	Promedio del último trimestre previo al fallecimiento	Promedio en los últimos 03 meses	R.M. percibida previo al fallecimiento	R.M. pactada en el contrato de trabajo
Muerte por accidente	32 R.M.	R.M. previo al accidente	Promedio en los últimos 03 meses	R.M. percibida previo al accidente	R.M. pactada en el contrato de trabajo
Invalidez total o permanente originada por accidente	32 R.M.	R.M. percibida previo al accidente	Promedio en los últimos 03 meses	R.M. percibida previo al accidente	R.M. pactada en el contrato de trabajo

Fuente: elaboración propia

Al regir el nuevo plazo para la contratación del seguro de vida, debido a la promulgación del reglamento Decreto Supremo N.º 009-2020-TR el 10 de febrero de 2020, se estableció en su artículo 3º la implementación progresiva de los beneficios que otorga este derecho, al darse dos escenarios:

- *Para los trabajadores que no han cumplido cuatro años de servicio con su contratante,* seguro de vida proporciona los beneficios establecidos en art. 12 del D.L N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y modificatorias, que se detallan correspondientemente:
 - a) El decreto supremo establece que el seguro de vida debe ofrecer como mínimo los beneficios por muerte del colaborador a causa de un accidente además de invalidez general además de permanente del colaborador generada por accidente. Estos beneficios estarán sujetos a lo establecido en literales b) además del c) del art. 12 del D.L. N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y modificatorias;
 - b) Desde 1 de enero 2021, el seguro de vida proporciona beneficios por muerte natural del colaborador, fallecimiento del colaborador debido a un accidente además por invalidez general además de permanente del colaborador por accidente, según lo establecido en los literales a), b) y c) del artículo 12 del D.L. N.º 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y sus modificatorias.
- *Los colaboradores que hayan completado cuatro años de servicio para su empleador previo del 1 de enero de 2021* tendrán derecho a los beneficios de seguro de vida por muerte natural del colaborador, fallecimiento del colaborador debido a un accidente además por invalidez total además de permanente del colaborador generadas por accidente, siempre y cuando cumplan con el tiempo de servicio mencionado. Para estos efectos, se aplicarán los literales a), b) y c) del art. 12 del D.L. N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales y modificatorias.

Como vemos, se estableció un trato diferenciado temporal en las coberturas, para los trabajadores a quienes a partir del 11 de febrero de 2020 se le contratase una póliza de seguro de vida, distinguiéndolos en: colaboradores con menos de cuatro años de servicios y trabajadores que cumplen cuatro años de servicios, permaneciendo vigente solo hasta el 31 de diciembre del 2020.

Esta diferenciación en la cobertura, no era aplicable para aquellos trabajadores a quienes antes del 11 de febrero de 2020, ya tenían póliza de seguro de vida contratada por su empleador.

Para mejor entendimiento, presentamos el siguiente cuadro:

Tabla 8

Criterios de implementación progresiva del Seguro de Vida

a partir del 11 de febrero de 2020

CONTINGENCIA	BENEFICIO	MENOS DE 4 AÑOS DE		CUMPLEN 4 AÑOS
	Remuneración Mensual (R.M.)	Vigencia del D.S. 009-2020-TR (11/02/2020)	A partir del 01/01/2021	DE SERVICIOS Antes del 01/01/2021
Fallecimiento natural	16 R.M.	NO	SI	SI
Fallecimiento por accidente	32 R.M.	SI	SI	SI
Invalidez total o permanente originada por accidente	32 R.M.	SI	SI	SI

Nota. elaboración propia

3.5 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES EN EL SEGURO DE VIDA.

3.5.1. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

La norma establece como deber del trabajador:

- Proporcionar una declaración jurada firmada ante notario o juez de paz en caso de no presencia de notario, que detalle los favorecidos del seguro de vida con adherencia al orden de prelación determinado, y que incluya la dirección de residencia de cada beneficiario, a su empleador; así como, el comunicar a su empleador las modificaciones que puedan ocurrir en el contenido de la declaración jurada; convirtiéndose el empleador es un custodio de la voluntad manifiesta del trabajador expresada en una declaración (Artículo 6° del Decreto Legislativo N° 688).

Para ello el Estado mediante Resolución Directoral General N° 040-2020-MTPE/2/14, publicada con fecha 21/02/2020, aprobó un formato referencial de declaración jurada de favorecidos del seguro de vida, la misma que está colgada en página del MTPE:

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/444703-040-2020-mtpe-2-14>

- Si un colaborador posee derecho a un SVL por comenzar un nuevo trabajo, debe informar a su empleador si ya tiene un Seguro de Vida Ley conseguido anteriormente como ex trabajador. Para hacerlo, debe presentar una declaración jurada en conformidad con el artículo 18° del Decreto Legislativo 688; ya que la información de la existencia del seguro de vida adquirido en calidad de ex trabajador, debe consignarse en los datos del registro (Art. 6° del Decreto Supremo N° 003-2011-TR).

3.5.2. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Según la normatividad que regula este beneficio social, sobre el empleador recaen las siguientes obligaciones:

- Es obligación del empleador contratar un seguro de vida para sus trabajadores de acuerdo al Decreto Legislativo N° 688, con una compañía de seguros controlada por

SBS. Cabe destacar que este seguro es diferente a cualquier otro seguro que el trabajador desee obtener de forma voluntaria.

- Además, el empleador debe cancelar las primas pertinentes, incluso en situación de suspensión de vinculación laboral abarcadas en Art. 12° del D.S. N° 003-97-TR TUO del D.L. N° 728, con excepción del caso del inciso j) que hace referencia a la inhabilitación administrativa o judicial por un lapso no mayor a 3 meses. En estos casos, las entidades de seguros deben continuar con cobertura de prestaciones y la prima se calcula en función de la última remuneración del trabajador antes de la suspensión.
- Si el contratante no cumple con obligación de contratar el seguro y el colaborador muere o sufre un evento accidental que invalide de forma permanente, el contratante debe pagar a los beneficiarios del trabajador el valor indemnizatorio correspondiente.
- Si el contratante directo del trabajador incumple con sus obligaciones mencionadas anteriormente, la responsabilidad solidaria se extiende a las empresas "usuarias". Esto se aplica cuando se da una contratación indirecta por medio de entidades de servicios especiales, cooperativas de colaboradores y servicios de tercerización, donde el trabajador es destacado a las instalaciones de estas empresas.
- La norma establece que el empleador es responsable de custodiar la declaración jurada del trabajador que contiene los nombres de sus beneficiarios, y deberá entregarla bajo su responsabilidad a entidad de seguros adquirida en 48 horas siguientes a defunción del colaborador. Si el empleador no tiene en custodia la declaración jurada, deberá informar a compañía de seguros que no posee ninguna declaración jurada de beneficiarios del trabajador.

- Los Contratos de SVL deben ser registrados en los 30 días calendario después de firmado contrato, por medio del sitio web del MTPE, y actualizados en un plazo de cinco días hábiles después de cualquier cambio.

3.6 COBRO DE PÓLIZA DEL SEGURO DE VIDA

De acuerdo a la normatividad vigente, se establece dos situaciones:

a) En el caso de que el colaborador sufra una invalidez total y permanente debido a un accidente, poseerá derecho a recibir el capital asegurado como reemplazo al que habría recibido en caso de fallecimiento. Este capital será entregado directamente al trabajador o, en caso de que no sea posible, a su cónyuge, curador o apoderado especial. La acreditación de la invalidez debe ser proporcionada por el Minsa o por Servicios de Seguridad Social.

b) En caso de fallecimiento del trabajador, la empresa de seguros entregará el capital asegurado a los beneficiarios indicados en declaración jurada hecha por el colaborador, o en el testamento otorgado por escritura pública en caso de haberlo realizado después de la declaración jurada. La entrega se hará sin que la entidad de seguros asuma ninguna responsabilidad en caso de que aparezcan otros beneficiarios que tengan derecho al seguro de vida en futuro. En este caso, los beneficiarios serán solidariamente responsables de pagar la cuota correspondiente.

El derecho al seguro de vida en caso de presentarse un testamento, se limitará a los beneficiarios establecidos en el Código Civil, como el cónyuge o conviviente además de descendientes. En caso de no haber beneficiarios en esta categoría, los ascendientes además de hermanos menores de 18 años podrán tener derecho al seguro de vida.

Si hay beneficiarios menores de edad del seguro de vida, el capital asegurado será entregado al padre sobreviviente, tutor o apoderado designado, quien será responsable de administrar los fondos de acuerdo con las disposiciones establecidas en el Código Civil.

En el caso de parejas en unión de hecho, la compañía de seguros depositará la cantidad del capital asegurado correspondiente al conviviente que se detalle en declaración jurada o testamento escritura pública ante un Juzgado de Paz Letrado. El juez determinará si es procedente el pago y notificará al consignatario para que se pronuncie en un plazo de tres días. Si el pago es autorizado, se publicará una síntesis del pedido en Diario Oficial "El Peruano". El proceso seguirá lo detallado en art. 302 y sucesivos del Código de Procedimientos Civiles.

Cualquier decisión tomada por juez de primera instancia puede ser apelada dentro de los tres días posteriores a la decisión. Los autos se elevarán al superior jerárquico, quien resolverá en segunda y última instancia sin necesidad de más trámites, en base a lo actuado.

No obstante, si se emite una resolución denegatoria, esto no impedirá que el solicitante vuelva a presentar su requerimiento al Juzgado de Paz Letrado, siempre que lo haga con nuevas pruebas, y en esa situación, se seguirá el proceso establecido en el artículo correspondiente.

La empresa de seguros deberá pagar los intereses legales después de 72 horas desde la presentación de la solicitud, incluso si los beneficiarios no han aparecido, siempre y cuando hayan pasado al menos 15 días desde el fallecimiento del trabajador. La obligación de la empresa de seguros de pagar intereses cesará en el momento en que se consigne el monto asegurado, lo cual no podrá ocurrir antes de que hayan transcurrido 30 días naturales desde el fallecimiento del colaborador.

El pago del monto asegurado se realizará a nombre de beneficiarios indicados en última declaración jurada del colaborador o en testamento por escritura pública. Si no se cuenta con

esta información, el pago se realizará a nombre del contratante a través del Juzgado de Paz Letrado pertinente a su domicilio.

El Juzgado de Paz Letrado, sin necesidad de otros trámites, autorizará el pago inmediato a los beneficiarios que puedan demostrar su derecho, siempre y cuando el empleador no sea el beneficiario. Es responsabilidad del juzgado garantizar la entrega correcta del monto asegurado.

3.7 CONTINUACIÓN DEL SEGURO EN SITUACIÓN DE ENFERMEDAD O CESE DEL COLABORADOR

El art. 18 de la normativa detalla que, en caso de que el colaborador asegurado deje de laborar, tiene la opción de mantener su seguro de vida. Para ello, debe presentar una solicitud por escrito a la compañía de seguros y pagar la prima pertinente dentro de sesenta días subsiguientes al término de su vínculo laboral. El pago de la prima puede ser mensual, trimestral, semestral o anual, y se calcula en base a la última remuneración recibida.

Después de la terminación del vínculo laboral, la compañía de seguros ofrece al trabajador la opción de contratar una póliza de vida individual renovable anualmente. El contrato incluirá una prima que no puede exceder la cantidad que pagaba el contratante antes del cese del trabajo.

La validez del seguro contratado permanece según los términos estipulados en la Ley 29946, también conocida como la Ley del Contrato de Seguro, la entidad de seguros está obligada a mantener las equivalentes condiciones del contrato que poseía el asegurado durante su empleo. Es importante destacar que la continuidad del seguro de vida depende de que el empleador haya contratado previamente la póliza y de que haya informado al trabajador sobre los beneficios que ofrece este beneficio social, para que éste pueda decidir si desea conservarlo

una vez que culmina su relación laboral. Por tanto, es fundamental que se brinden charlas informativas a los trabajadores para que estén al tanto de las coberturas que les ofrece este seguro:

Tabla 9

Aspectos Relevantes del Seguro de Vida

Decreto Legislativo N.º 688

Aspectos	Detalles
Tomador del seguro	El empleador, con obligación de tomar la póliza y pagar las primas correspondientes desde el comienzo de vinculación laboral.
Modalidad	En caso de incumplimiento y sucediese la contingencia, deberá pagar a los beneficiarios el valor de indemnización
Beneficiarios del trabajador	Es de grupo o colectivo Según orden de prelación: 1.- Cónyuge o conviviente y los descendientes 2.- A falta de ellos, los ascendientes y hermanos menores de 18 años.
Salvedad	El contratante posee derecho al cobro del capital asegurado en póliza, si fallecido el colaborador además vencido 1 año, ningún beneficiario ejerció su derecho.
Cobertura y monto indemnizatorio	Pago único por: a) Fallecimiento natural (16 R.M.) b) Fallecimiento a consecuencia de accidente (32 R.M.) c) Invalidez total o permanente producida por accidente (32 R.M.)
Invalidez total y permanente generada por accidente	Certificada por Minsa o Servicios de Seguridad Social: - Alienación mental incurable y absoluta - Descerebramiento que no permita efectuar labor u ocupación por el resto de su vida. - Fractura no curable de columna vertebral que establezca invalidez permanente además de total. - Pérdida general de visión de los 2 ojos. - Pérdida total de las 2 manos o de los 2 pies, o de 1 mano y 1 pie. - Otros que se puedan detallar por D.S.

Nota. elaboración propia

4. JURISPRUDENCIA RELEVANTE SOBRE EL SEGURO DE VIDA LEY

SENTENCIA CASACIÓN N° 14620 – 2016 LIMA

La presente sentencia tiene como sumilla: Los artículos 4° y 5° del Decreto Legislativo N° 688 no limitan la posibilidad que una persona que padece de una incapacidad total y permanente debidamente acreditada con los certificados de incapacidad no se le pueda otorgar el beneficio social de indemnización en virtud de la Póliza de Vida Ley, pues la finalidad de aquella norma es que quien la padece pueda gozar de una mejor calidad de vida, en beneficio de él y de su familia, debido a su estado de salud.

Esta es una sentencia emitida por la Tercera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, en el proceso sobre Nulidad de Resolución Administrativa interpuesta por INDECOPI ante la negación a un beneficiario, del pago indemnizatorio por invalidez total además de permanente prevista en Seguro de Vida Ley, por parte de una Compañía de Seguros, al señalar que la lumbalgia, la espondilolistesis y los trastornos del disco lumbar, diagnosticadas al solicitante beneficiario son enfermedades que no generan invalidez total y permanente de acuerdo a los parámetros del Seguro de Vida Ley, pues no constituyen una fractura incurable de la columna vertebral.

La Sala declaro fundado el Recurso de Casación, considerando fundamentalmente que los parámetros señalados en su Art. 5° no son cerrados, sino devienen en objetivamente abierta en atención a otras circunstancias producidas por accidente den lugar a una circunstancia de invalidez permanente además de total que haga razonable el derecho a percibir este beneficio social; toda vez que el precitado dispositivo al referirse a “otras causas” establece el “podrán”, y no señala que “deban” necesariamente fijarse la ampliación de otras causales a través de un Decreto Supremo, pues basta que acrediten la condición de invalidez total y permanente que no permita efectuar ocupación o labor por el resto de su vida al trabajador asegurado, a través de las instancias médicas correspondientes.

SENTENCIA CASACIÓN N° 6329-2014 LIMA

La presente sentencia se refiere al pago del seguro de vida, pues cuando se produzca el fallecimiento de un trabajador que se encuentre cubierto con una póliza de seguros, basta la presentación de la solicitud pertinente, y entidad se seguros procederá a conceder sin más trámite, la cantidad asegurada a los beneficiarios.

Esta es una casación interpuesta por la compañía RIMAC SEGUROS Y REASEGUROS S.A., contra una Sentencia de Vista que confirma la Sentencia apelada al declarar fundada en parte la demanda interpuesta por los beneficiarios de un trabajador fallecido sobre el pago del seguro de vida.

El colegiado fundamento su fallo para declarar fundada parcialmente la demanda, al mencionar que el pago de las primas del seguro se cumplía conforme a Ley, además indico que la omisión del empleador de comunicar el fallecimiento del trabajador, no niega la percepción del mencionado beneficio social, ya que la omisión del empleador es solo un paso a seguir dentro del procedimiento, puesto que como lo designa el mismo Decreto Legislativo N° 688, para el otorgamiento del Seguro de Vida Ley, solo se debe a que el trabajador haya sido objeto de una contingencia, sea fallecimiento o invalidez y que a la fecha de sucedido dicho evento se encuentre asegurado con una póliza de seguro; por lo tanto la casación interpuesta por la compañía se seguros, fue declarada infundada.

Un comentario de la sentencia es que el D. Leg. N° 688, no establece como obligación del empleador la comunicación del fallecimiento o accidente del trabajador a la compañía de seguros; pues, lo que regula la normatividad aludida es la contratación de la póliza, el pago de las primas correspondientes y la consecuencia en caso de no hacerlo.

Quizás pueda entenderse que, solo ante la existencia de una declaración jurada de beneficiarios presentada oportunamente por el trabajador, el empleador debió referirlo a la compañía de seguros dentro del plazo legal; caso contrario no habría documento que derivar.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EXP. 01787-2006-PA/TC

En la presente sentencia si bien se alega el derecho al pago indemnizatorio por invalidez total y permanente del Seguro de Vida Ley, por no haber cumplido el empleador con contratarle a su trabajador afectado una póliza de seguro de vida como lo dispone el Decreto Legislativo N° 688, recurriendo este último a la vía constitucional aduciendo la vulneración de sus derechos constitucionales a la salud, a la vida, a la igualdad ante la Ley, entre otros.

Esta instancia deja claramente establecido la improcedencia de la demanda, toda vez que la pretensión que se persigue es el cobro de una indemnización, debiendo ventilarse en un proceso de conocimiento, dejando a salvo su derecho para hacerlo valer en la vía más idónea.

5. EL SEGURO DE VIDA EN EL DERECHO COMPARADO

5.1. EN ESPAÑA

En la legislación laboral española² el seguro de vida no está contemplado en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores, tampoco lo encontramos en Texto Refundido de Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, como una obligación susceptible de infracción correspondiente a la parte empleadora.

² https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=93&modo=2&nota=0&tab=2 fecha de búsqueda 23.03.2022 a horas 23:42

El seguro de vida en España está regulado en la Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro³, sección segunda; estipulando que el asegurador se obliga, mediante el cobro de una prima estipulada a satisfacer al beneficiario un capital, una renta u otras prestaciones convenidas mediante contrato, en el caso de muerte o bien de supervivencia del asegurado, o de ambos eventos conjuntamente.

Asimismo, se precisa en su artículo ciento ocho numeral uno, que la presente Ley será de ejecución a contratos de seguro sobre la vida, resaltando el supuesto del literal d) que señala “Cuando el contrato de seguro de grupo se celebre en cumplimiento a como consecuencia de un contrato de trabajo sometido a la ley española”; entendiendo que si bien no es exigible éste puede ser pactado como mejora o condición de trabajo, siendo aplicable la ley señalada en el párrafo anterior.

Según su artículo ciento ocho numeral 2. de la norma aludida señala que los Juzgado y Tribunales españoles que hayan de resolver cuestiones sobre el cumplimiento de los contratos de seguro sobre la vida aplicarán las disposiciones imperativas vigentes en España sobre este contrato (*Seguro sobre la vida*), cualquiera que sea la ley aplicable; ya que para los demás tipos de seguro se aplican las normas de Derecho internacional privado contenidas en el artículo 107 a los seguros de personas distintos al seguro sobre la vida, conforme lo detalla en su numeral 3.

Haciendo un comparativo con los parámetros que comprende incapacidad e invalidez que se asemejen a nuestra regulación nacional aplicables a este beneficio, la encontramos en el Boletín Oficial del Estado (BOE) número 110 del 08/05/1969 donde se publica la Orden del 15

³ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1980-22501>

de abril de 1969 por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones por invalidez en el Régimen General de la Seguridad Social.

En el capítulo III Sección 1ª artículos 11º y 12º se establecen grados de invalidez permanente y definición, cualquiera que sea su origen determinante, clasificándolos en:

- a) *Incapacidad permanente parcial para profesión habitual*, entendiéndose como la que, sin lograr el grado de total, produzca al colaborador una merma, cerca del 66% de su capacidad de ganancia en esa profesión. Sin embargo, cuando la incapacidad tenga su origen en un accidente de trabajo o enfermedad profesional será calificada de parcial, aunque no alcance el mencionado porcentaje, siempre que ocasione al trabajador una disminución sensible en su rendimiento normal para la profesión habitual, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de dicha profesión.
- b) *Incapacidad permanente total para la profesión habitual*, entendiéndose como la que inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, aunque pueda dedicar a otra distinta.
- c) *Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo*, es que la inhabilite por completo al trabajador para toda profesión u oficio.
- d) *Gran invalidez*, entendiéndose como la situación del trabajador afectado de incapacidad permanente absoluta y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

Los distintos grados de invalidez darán derecho, en los términos que para cada uno de ellos se establecen, a alguna o algunas de las siguientes prestaciones económicas:

- a) Subsidio de espera

- b) Subsidio de asistencia
- c) Cantidad a tanto alzado
- d) Pensión vitalicia

Entonces, vemos para que nuestra legislación nacional (según Decreto Legislativo N°688) el concepto de invalidez permanente está relacionado al sufrimiento de un accidente que origine alienación mental, descerebramiento, fractura incurable de la columna vertebral, pérdida total visión ambos ojos, ambas manos, ambos pies o alternado, y otros que puedan establecerse por D.S.; la legislación española la resume en inhabilitación por completo del trabajador para lo que es incapacidad permanente absoluta, adicionado a pérdidas anatómicas y funcionales que imposibiliten actos esenciales de la vida para consideración de gran invalidez.

La legislación española establece para estas situaciones:

- Incapacidad permanente absoluta; como prestación económica el otorgamiento de una pensión vitalicia al 100% del salario real del trabajador;
- Gran invalidez; la misma prestación económica, incrementándose la pensión en un 50% que es destinado a remunerar a la personal que atiende al inválido.

La calificación y revisión de la invalidez permanente corresponderán en vía administrativa a las Comisiones Técnicas Calificadoras.

En el caso de muerte causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el Estado a través del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, reconoce mediante su artículo 216° referente a Prestaciones, numeral 2, una indemnización a tanto alzado; estableciéndose como beneficiarios según artículo 227° de la misma norma, el cónyuge superviviente, el sobreviviente de una pareja de hecho y los huérfanos, cuando no existieran otros familiares con derechos será

el padre o la madre que vivieran a expensas del trabajador fallecido y que no haya adquirido el derecho a otras prestaciones.

Otra similitud que encontramos, es sobre la creación del Registro de Contratos de Seguros de cobertura de fallecimiento⁴, estipulado por Ley 20/2005 de 14 de noviembre; cuyo ámbito de aplicación comprende a los contratos de seguro, cuyos datos han de figurar en el Registro, serán los relativos a los seguros de vida con cobertura de fallecimiento y a los seguros de accidentes en los que se cubra la contingencia de la muerte del asegurado, ya que se trate de pólizas individuales o colectivas. Este registro tiene la naturaleza de registro público, dependiente del Ministerio de Justicia.

5.2. CHILE

En la legislación laboral chilena⁵, el seguro de vida no está contemplado en el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo⁶; con respecto al tema previsional solo contempla lo relacionado a: seguro de desempleo, seguro de cesantía y seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley N° 16.744, y seguro de naufragio para la gente de mar. Tampoco lo encontramos como materia a fiscalizar dentro de los anexos del Manual del Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo⁷.

Respecto al Seguro de Vida, lo encontramos regulado en su Código de Comercio⁸, el cual rige obligaciones de comerciantes que hacen referencia a actividades mercantiles, las que contraigan individuos no comerciantes para resguardar el cumplimiento de responsabilidades comerciales, y las que se generen de contratos de forma únicamente mercantiles.

⁴ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2005-18668>

⁵ <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-channel.html>

⁶ https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf

⁷ <https://www.dt.gob.cl/transparencia/ManualProcedimientoFiscalizaDT.pdf>

⁸ <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1974>

En el Título VIII Del contrato de seguro; se precisa en su artículo 541° relacionado al seguro de vida, que su lapso de prescripción para el beneficiario será de 4 años y se iniciará desde que conoce la existencia de su derecho, pero en ningún caso podrá excederse de 10 años desde el evento.

En la Sección Tercera de los seguros de personas, el artículo 588° define los seguros de personas como aquellos que cubren los riesgos que puedan afectar la vida, la integridad física o intelectual, la salud y aquellos que garantizan un capital o una renta temporal o vitalicia en un plazo establecido. El seguro de vida implica que el asegurado, de acuerdo con los términos y límites establecidos en el contrato, se compromete a pagar una cantidad de dinero al contratante o a los beneficiarios si el asegurado fallece o sobrevive en la fecha acordada.

En el artículo 589° se detalla que el seguro de vida puede ser adquirido por el titular o un tercero, para el caso de muerte, sobrevivencia o ambos, y se necesita el consentimiento por escrito del asegurado si son diferentes las personas del tomador del seguro y del asegurado, indicando el monto asegurado y el beneficiario. Si se incumple esta norma, el seguro será considerado nulo y el asegurador deberá devolver las primas pagadas, pero puede retener sus gastos si actuó de buena fe.

5.3. MEXICO

En la legislación laboral mexicana, el seguro de vida lo encontramos contemplado en la Ley Federal del Trabajo⁹, en su capítulo VIII relacionado a Trabajadores del campo, en su artículo 279° señala que son los que ejecutan las labores propias de las explotaciones, agrícolas, ganaderas, acuícolas, forestales o mixtas, al servicio de un patrón, haciendo la distinción que los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se regirán por las disposiciones

⁹ https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

generales de esta ley. Los trabajadores del campo pueden ser permanentes, eventuales o estacionales.

Se define como trabajador eventual del campo, de acuerdo con el artículo 279° Bis, a aquel que realiza labores esporádicas en el ámbito rural, sin ser un trabajador permanente o estacional, y cuya labor puede ser contratada por un período determinado y específico.

El artículo 279° Ter define a los trabajadores estacionales del campo o jornaleros como personas contratadas para trabajar en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas durante períodos determinados del año, para realizar tareas relacionadas con la preparación de la tierra y la preparación de los productos para su venta, tanto al aire libre como en invernaderos u otras estructuras similares, y otras actividades agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas similares. Estos trabajadores pueden ser contratados por uno o más empleadores durante un año, pero en ningún caso pueden trabajar más de veintisiete semanas para cada empleador. Sin embargo, aquellos que trabajan en empresas que adquieren productos del campo para realizar actividades de empaque, reempaque, exposición, venta o transformación no se considerarán trabajadores estacionales del campo.

Según el artículo 283°, los patrones tienen la obligación de proporcionar medicamentos y material de curación gratuitamente a los trabajadores, sus familiares o dependientes económicos que los acompañen en casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región. Además, en su literal VII, deben pagar el 75% de los salarios a los trabajadores incapacitados por un máximo de noventa días. Esta prestación también se extiende a los trabajadores estacionales durante el lapso que dure su vínculo laboral con el patrón. Es en este contexto que se contempla el seguro de vida.

Los trabajadores estacionales deben contar con un seguro de vida que cubra los traslados desde sus lugares de origen hacia los centros de trabajo y de regreso.

5.4. COLOMBIA

En la legislación laboral colombiana¹⁰, el seguro de vida lo encontramos regulado en el Código Sustantivo del Trabajo (CST)¹¹, Título IX, capítulo V, como Seguro de Vida Colectivo Obligatorio. Aquí mencionaremos los aspectos más resaltantes que comprende su Código.

Según el artículo 289°, las empresas obligadas para la contratación de este seguro, son aquellas que tienen carácter permanente y debe efectuar a su cargo el seguro de vida colectivo de todos sus trabajadores, excepto de los ocasionales o transitorios, y cubrir el riesgo de la muerte sea cualquiera la causa que la produzca.

De acuerdo a lo extraído en la publicación de la página oficial, el artículo 289° ha sido declarado como INHIBIDO para pronunciarse de fondo por carencia actual de objeto, conforme a tres sentencias de la Corte Constitucional: C-826 de 2006, C-823 de 2006 y C-825 de 2006 señaladas como jurisprudencia:

- En la Sentencia de la Corte Constitucional C-826 de 2006, generada por una demanda de inconstitucionalidad contra algunos artículos del CST entre ellos el 289°; señalo en su séptima consideración y fundamento que compartía la conclusión a la que llego la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 16 de mayo de 2002, según la cual esta disposición fue derogada al entrar en vigencia la Ley 100 de 1993; ya que, en la medida que el Seguro Social para casos específicos asumía el riesgo de muerte,

¹⁰ Ministerio de Justicia – Minjusticia (2002), *Sistema Único de Información Normativa*. Recuperado de <https://www.suin-juriscol.gov.co/>

¹¹ Ministerio de Justicia - Minjusticia (2007). *Sistema Único de Información Normativa –Código Sustantivo del Trabajo*. Recuperado de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>

desaparecía para el patrono (empleador) la obligación de tener a su cargo el seguro colectivo de vida obligatorio, estableciendo en los reglamentos de su estatuto la cobertura de muerte por medio de la consagración de pensión de sobrevivientes.

En ese orden de ideas, la Corte Constitucional concluyó que el art. 289° del Código Sustantivo del Trabajo fue abolido de forma tácita por Ley 100 de 1993, en tanto que esta última normativa sustituyó, de forma íntegra además de completa, la regulación contenida en la normativa que se demanda en esta oportunidad.

- En la Sentencia de la Corte Constitucional C-823 de 2006, establece en los FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN con respecto a la derogatoria orgánica de varios artículos entre ellos el 289° del Código Sustantivo del Trabajo, refiere en el numeral 4.1.4. El seguro de vida colectivo obligatorio; como conclusión en este sentido, es claro para la Corte que en la actualidad el seguro de vida colectivo fue sustituido por pensión de sobrevivientes o la correspondiente indemnización sustitutiva contemplada en el Sistema General de Pensiones previsto en la Ley de 100 de 1993, las cuales deben ser asumidas por el fondo de pensiones al cual se encuentre afiliado el causante, tal y como lo entendió en alguna oportunidad la Corte Suprema de Justicia. Si bien es cierto, la Ley 100 de 1993 no derogó expresamente el artículo 289° del C.S.T., no cabe duda alguna que el nuevo Sistema de Seguridad Social Integral reguló por completo la materia, configurándose así el fenómeno de la derogatoria tácita; declarándose la Corte Constitucional inhibida para emitir un pronunciamiento de fondo en relación con la expresión “*excepto los ocasionales y transitorios*”, del artículo 289° del C.S.T. por carencia actual de objeto.
- Por último, en la Sentencia de la Corte Constitucional C-825 de 2006; establece en el quinto párrafo del literal B de sus CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE “A propósito de las normas bajo examen en la presente demanda la Corte

considera que partir la vigencia de Ley 100 de 1993 y del Decreto 1295 de 1994, pero mejor aún de la Constitución de 1991, principios como el de *universalidad* y el de *solidaridad* son los que orientan el régimen de Seguridad Social Integral vigente en nuestro país, es decir que todo trabajador, permanente u ocasional está o debe estar cobijado por él, pues la seguridad social es un servicio público obligatorio, consagrado como derecho irrenunciable a favor de todos los habitantes del territorio. Por ello considera la Corte que la interpretación más acertada sobre normas demandadas como los artículos 229 literal b, 247 (parcial) y 289 (parcial) del actual Código Sustantivo del Trabajo es que han sido derogadas por regulación integral de la materia”; resolviendo como primer punto, la inhibición para emitir un pronunciamiento de fondo en relación entre otros al artículo 289° (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo por tratarse de normas derogadas.

En el art. 290° del CST se establece un referencial para el quantum indemnizatorio basado en el promedio mensual de la nómina de salarios en el año anterior al fallecimiento del trabajador, y en caso de lapso menor de actividades de la entidad, la media mensual de salarios en este tiempo.

Otra novedad que encontramos es la utilización del término “CARÁCTER PERMANENTE” a la condición de la empresa, entendiéndose según el artículo 291° del CST a las empresas que tienen como finalidad el desarrollar actividades estables o de larga duración, cuando menos por un tiempo no inferior a un (1) año.

Con respecto al artículo 292° vemos que determina los parámetros de la cuantía del valor del seguro o monto del beneficio (como lo conocemos en nuestra legislación) estableciendo los mínimos y máximos de su percepción en función, al salario mínimo mensual

más elevado y a la situación que la motiva; ya sea muerte cualquiera sea la causa, duplicándose su valor en caso de muerte originado por accidente de labores o enfermedad profesional.

Otro artículo de los citados que publica JURISPRUDENCIA es el número 293° referido a BENEFICIARIOS forzados del seguro de vida del colaborador fallecido, donde la Corte Constitucional mediante Sentencia C-353 de 2015 se declara INHIBIDA para emitir pronunciamiento de fondo:

- Sentencia de la Corte Constitucional C-353 de 2015, demanda interpuesta por un ciudadano por el supuesto desconocimiento del parámetro constitucional de igualdad y de la institución de la familia, al omitir a los hijos y padres adoptivos como beneficiarios de dicho seguro de vida; y ante la competencia de la Corte para examinar su constitucionalidad, la Sala encuentra que tal hipótesis no es posible, ya que al realizar una revisión sistemática de los artículos 289 al 305 del Decreto 2663 de 1950, que consagraban la institución del seguro de vida colectivo obligatorio, se concluye que se trataba de una prestación que comportaba un solo pago efectuado a los beneficiarios del trabajador, que al ser sustituido por un régimen más garante (como consecuencia de la entrada en vigor de la regulación integral en materia de seguridad social contenida en la Ley 100 de 1993) en el que la contingencia por la muerte del trabajador se cubre con una prestación periódica compuesta por la pensión de sobrevivientes o la indemnización sustitutiva de la pensión, el beneficiario goza de una prestación permanente o en su defecto el retorno de la cotización efectuada por el trabajador al sistema durante toda su vida laboral.

Ante ello, nos encontramos con una derogación tácita de la norma en razón de los pronunciamientos de la Corte Constitucional, siendo suplido por la Ley 100 de 1993. Entonces

es menester trasladarnos al Sistema de Seguridad Social Integral, a fin de conocer la tratativa de realiza este país con respecto al seguro de vida.

El propósito del Sistema General de Pensiones es proteger a la población de las contingencias relacionadas con la vejez, invalidez y muerte, mediante la asignación de pensiones y prestaciones que se especifican en la Ley, y trabajar para ampliar gradualmente la cobertura a aquellos segmentos de la población que no están cubiertos por un sistema de pensiones.

Los beneficiarios de pensión de sobrevivientes son:

- a) El cónyuge o la pareja superviviente recibirá una pensión vitalicia en caso de que se genere una pensión de sobrevivencia por muerte del pensionado. Para recibir la pensión, deberá demostrar que ha estado viviendo con el causante en una relación marital desde el momento en que el causante cumplió con los requisitos para recibir una pensión por vejez o invalidez hasta el momento de su muerte. Además, deberá haber vivido con el causante durante un mínimo de dos años consecutivos antes de su muerte, a menos que haya tenido uno o más hijos con el pensionado fallecido.
- b) Los hijos menores de 18 años, los hijos mayores de 18 años y menores de 25 años que estén estudiando y no puedan trabajar, y los hijos inválidos que dependían de forma económica del causante en el momento de su muerte, poseerán derecho a recibir la pensión de sobrevivencia.
- c) En caso de que no haya cónyuge, pareja permanente o hijos con derecho a la pensión, los padres del causante tendrán derecho a recibirla si dependían económicamente de él.

En cumplimiento del principio de solidaridad, el Estado se encarga de asegurar una pensión mínima de sobrevivientes. Para complementar esta pensión mínima, se garantiza que el monto por mes sea igual al 100% del salario mínimo. En cuanto a los beneficiarios de la pensión, la ley establece que, si el afiliado o pensionado fallece sin dejar beneficiarios, el dinero acumulado en su cuenta personal de ahorro pensional se incluirá en su masa sucesoral. Si no hay herederos hasta el quinto orden, el dinero se consignará al Fondo de Solidaridad Pensional.

En cuanto a la financiación de las pensiones de sobrevivientes, éstas se dividen en dos categorías:

1. La pensión de sobrevivientes generada por muerte del afiliado, que se financia con recursos de cuenta personal de ahorro pensional producidos por obligatorias cotizaciones, el bono pensional si existiera, y una suma agregada para completar el capital necesario para cubrir la cantidad de pensión. Esta suma agregada es responsabilidad de pertinente aseguradora.

El capital acumulado en cuentas personales de ahorro pensional derivado de cotizaciones voluntarias no se utilizará para financiar pensiones de sobrevivientes que surgen tras la muerte del afiliado, a menos que se requiera para alcanzar el monto mínimo de dicha pensión. Sin embargo, si afiliado lo hubiera detallado o beneficiarios lo pacten, ese capital podría usarse para aumentar el valor de la pensión. De lo contrario, el capital acumulado pasará a formar parte de la masa sucesoral del causante.

2. Pensiones de sobrevivientes que se generan por la muerte de un pensionado se financian con recursos que se han destinado para la cancelación de pensión de vejez o invalidez que el causante estaba recepcionando en el momento de su fallecimiento, dependiendo del caso correspondiente.

Si un pensionado fallecido recibía una pensión a través de la modalidad de retiro programado o programado con renta vitalicia diferida, el monto restante en su cuenta personal de ahorro pensional después de financiar pensión de sobrevivientes puede ser utilizado para aumentar el monto de la pensión si el afiliado había establecido esto o si los beneficiarios lo acuerdan. Si no, ese monto se considerará parte de masa sucesoral del causante.



CAPÍTULO III

IMPLICANCIAS JURIDICAS Y RESPONSABILIDADES

1. OBLIGACIONES DERIVADAS DEL SEGURO VIDA LEY

La emisión de un dispositivo legal trae consigo la exigencia de su cumplimiento para quienes se encuentran obligados; y, para iniciar este tercer capítulo es imprescindible identificar de la norma objeto de estudio las obligaciones que de ella se desprenden.

Al modificarse el artículo primero a través de la dación del Decreto de Urgencia N° 044-2019, observamos la omisión de la categoría empleado u obrero, manteniendo la denominación genérica de trabajador para referirse a una de las partes que compone toda vinculación de índole laboral; asimismo, el inicio de la activación del derecho, ya no es a partir de los cuatro (4) años, ni potestativo del empleador a partir de los tres (3) meses, sino se modificó a partir del inicio del vínculo laboral.

Podemos señalar entonces al no tener plazo alguno y en estricto cumplimiento de la normatividad, la sola condición de ser trabajador le genera la obligación al empleador de contratarle el seguro vida ley; esta obligación no solo abarca el tomar la póliza del seguro de vida en favor de su colaborador, con ello se toma la obligación de cancelación de primas correspondientes, requisito imprescindible para mantener la vigencia y operatividad de la cobertura.

En el texto original del D. Leg. N° 688, no se establecía el tratamiento que debía tener el pago de las primas limitándose a un ámbito netamente contable y, es a raíz de la modificatoria que se dio mediante Ley 26645 (*el Peruano* 27.06.1996) donde señala que debe dejarse

constancia del pago en planilla además de boletas de pago, dándosele por ende el tratamiento de aporte laboral del empleador.

Otra obligación que se desprende del D. Leg., es que el contratante debe asumir el pago directo del monto indemnizatorio en favor de beneficiarios para el caso de fallecimiento del colaborador ya sea por muerte natural (16 remuneraciones) o por accidente (32 remuneraciones); y abonado directamente al trabajador en caso de invalidez total y permanente (32 remuneraciones); en caso de no contratar la póliza y/o no pagar el monto de las primas correspondientes.

Debemos considerar que, un efecto de la no contratación del Seguro Vida Ley es que se le niega la oportunidad y el derecho al trabajador de poder decidir el mantener su seguro de vida ley en forma directa al concluir su vínculo laboral; ya que la continuidad señalada en la norma legal solo opera si el empleador lo adquirió mientras la vinculación contractual estuvo vigente.

De la referida norma se desprende la responsabilidad que tiene el empleador de entregar a la entidad de seguros contratada, la declaración jurada de beneficiarios del trabajador dentro de las 48 horas de producido su fallecimiento; por ende, el cumplimiento de esta responsabilidad está supeditada a que el trabajador lo haya entregado a su empleador en un determinado tiempo.

Si bien la norma precisa como obligación del trabajador, la entrega de la declaración jurada con firma legalizada de forma notarial o por el Juez de Paz a falta del pertinente notario, no se establece cual es el plazo de entrega que tiene el trabajador ni a partir de que evento se inicia su computo, ya que puede ser asimilado al comienzo del vínculo laboral conforme la exigencia normativa, cuando el empleador recién adquiera la póliza, o simplemente cuando se

lo pida de manera informal proporcionándole el formato respectivo; asimismo no hay protocolo a seguir en caso el trabajador incumpla su obligación de entregar la declaración jurada a su empleador; un claro ejemplo de procedimiento legal instaurado, es el lapso para entrega del “Boletín Informativo” de regímenes pensionarios señalado en el D.S. N.º 009-2008-TR, así como el correspondiente plazo que tiene el trabajador para afiliarse consignado ahora como norma actual en la Resolución Ministerial N° 239-2019-TR.

En la realidad o práctica, para que un trabajador consigne notarialmente sus beneficiarios en una declaración jurada, es porque su empleador se lo requirió ya sea de manera verbal o escrita comunicándole que ha contratado una póliza de Seguro Vida Ley, siendo necesario que el colaborador detalle a sus beneficiarios legales brindándole información ya sea a través de charlas, boletines, panfletos, etc., de las características de este seguro y de sus beneficios económicos derivados.

Otra obligación del empleador que puede desprenderse tácitamente de la norma, es informar al trabajador los datos principales de la póliza del seguro: identificación de la compañía de seguros, número de póliza y su lapso; ello con la finalidad de que el trabajador o sus beneficiarios sucedida la eventualidad, puedan realizar el procedimiento para su cobro y dar cumplimiento a lo detallado en art. 14º del D. Leg. 688, pues si carecieran de esta información conocida solo por el empleador no podrían acceder a ningún beneficio económico que este seguro brinda, considerando además que solo tienen el lapso de un año de sucedida la contingencia para exigirlo, caso contrario sería el empleador quien tendría derecho de exigir a compañía de seguros el capital asegurado en la póliza, considero pues que la norma debió precisar la entrega de esta información como obligatoria.

2. MECANISMOS DE CONTROL ESTABLECIDOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL SEGURO VIDA LEY

Desde la dación de la norma legal Seguro Vida Ley Decreto Legislativo 688 en el año 1991, el Estado no ha implementado procedimientos específicos para medir el acatamiento de esta obligación por parte del contratante, ya que ello estaba supeditado al requisito de temporalidad (*04 años de labor de manera continua o acumulativa*), que debía cumplir el trabajador para adquirir el derecho a que su empleador le contrate una póliza de seguro vida ley; más aún dada la rotación de personal que existe en régimen laboral privado por la prevalencia de contratos temporales su medición no representaba a todos los trabajadores.

2.1. REGISTRO OBLIGATORIO DE CONTRATOS DE SEGUROS VIDA LEY

La Ley 29549, su reglamento (D.S. N° 003-2011-TR) y su modificatoria (Decreto Supremo N° 009-2020-TR) establecieron conjuntamente la creación de un Registro Obligatorio de Contratos de SVL, que fue elaborado y operado por el MTPE en coordinación con la SBS y AFP. El objetivo de este registro era verificar si los empleadores cumplían con la obligación de adquirir una póliza de seguro de vida en beneficio de sus trabajadores. A través de este registro, el empleador debía proporcionar cierta información:

- Información de póliza del seguro: entidad de seguros, número y lapso de póliza.
- Información del Contratante: RUC, razón social además de dirección de domicilio.
- Información del Colaborador: nombres y apellidos, DNI, fecha de nacimiento además de sexo.
- Información contrato laboral: día de inicio o reingreso, pago asegurable, clase de moneda.

- Información de Beneficiarios: declaración beneficiarios, nombres completos, DNI, nivel de parentesco.

Estableciéndose un lapso de treinta (30) días calendarios para que el contratante pueda realizar dicho registro, y en caso de incumplimiento se determinó una sanción administrativa; asimismo, dicho registro obligatorio debía estar actualizado, estableciendo tres supuestos:

- Modificación en exclusión o inclusión de beneficiarios.
- Exclusión o inclusión de un colaborador de póliza adquirida.
- Modificación información que se hallen en Registro.

Para ello se estableció el lapso máximo de cinco (5) días hábiles de generado cualquier evento.

El Estado a través del MTPE, emite la R.M. N° 116-2011-TR (13.04.2011) para el desarrollo informático del aplicativo “Registro Obligatorio de Contratos de Seguro de Vida Ley”, puesto a disposición en portal de la entidad del MTPE

<https://www2.trabajo.gob.pe/sobre-el-sistema-de-seguros-vida-ley/>

Es así que el Estado al integrar parte de este trinomio, estableció la forma de un control administrativo para medir el cumplimiento de esta obligación laboral. El MTPE a través de la Oficina de Estadística publicó por primera vez en su Boletín Estadístico I Semestre 2021¹², datos relacionados al Seguro Vida Ley, a nivel nacional.

Tabla 10

*Registro Pólizas del SVL a nivel nacional,
I Semestre 2021*

Mes	N° Pólizas
ENERO	1,918
FEBRERO	3,394

¹² Página Web del MTPE, Boletín Estadístico I Semestre 2021, p.167-170. Recuperado de <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/estudios-de-trabajo/>

MARZO	4,010
ABRIL	3,477
MAYO	3,401
JUNIO	4,051
TOTAL	20,251

Nota. MTPE – SISTEMA DE SVL
EFECTUADO: OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

Tabla 11

Registro de trabajadores del Seguro Vida Ley a nivel nacional,

I Semestre 2021

Mes	Nº Colaboradores	Cantidad promedio Pago
ENERO	16,272	3255
FEBRERO	19,134	3679
MARZO	18,606	7394
ABRIL	13,365	9353
MAYO	13,112	7448
JUNIO	14,343	6514
TOTAL	94,832	

Nota. MTPE – SISTEMA DE SVL
EFECTUADO: OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

A la actualidad el MTPE no ha publicado estadísticas correspondientes al II semestre del periodo 2021, tampoco ha publicado el anuario estadístico del periodo 2022 a fin de apreciar sus cifras nacionales durante el año; pero lo interesante sería que dicha información fuera desgregada por regiones y más aún detallada por provincias, como lo está la información estadística de las planillas electrónicas PLAME.

Siendo de interés para el presente trabajo contar con la información estadística correspondiente a la Provincia de Ilo (Departamento de Moquegua) de los periodos 2020, 2021 y 2022, es que se solicitó al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de la Ley N° 27806 “Ley de Transparencia y Acceso a la Información Público”, se brinde los siguientes datos:

- Registro de pólizas del SVL Ley, según meses
- Registro de Colaboradores del SVL, según meses
- Registro de beneficiarios del SVL por sexo, según meses.

Es así que con Carta N° 0063-2022-MTPE/2/14.5 de fecha 18 de noviembre de 2022, la OTIC, comparte los siguientes datos extraídos de su aplicativo “*Registro Obligatorio de Contratos de SVL*”:

Tabla 12

Registro de Seguro Vida Ley en la Provincia de Ilo -Región Moquegua

Año / Mes	Beneficiarios	Pólizas	Trabajadores
2020	62	30	111
FEBRERO		2	8
MARZO	7	6	16
ABRIL	3	1	12
MAYO		2	5
JULIO	18	3	11
AGOSTO	1	1	1
SETIEMBRE	7	4	22
OCTUBRE	10	7	27
NOVIEMBRE	16	4	9
2021	170	41	310
MARZO	106	24	154
ABRIL	11	4	57
MAYO	4	1	6
JULIO	23	3	25
AGOSTO	5	1	3
SETIEMBRE	5	2	12
OCTUBRE		2	20
NOVIEMBRE	3	3	24
DICIEMBRE	13	1	9
2022	114	46	666
ENERO		2	12
FEBRERO	5		5
MARZO	6	4	70
ABRIL	38	7	86
MAYO	2	2	37
JUNIO	3	3	124

JULIO	31	7	112
AGOSTO	10	6	47
SEPTIEMBRE	5	9	127
OCTUBRE	14	6	46

FUENTE: SISTEMA DE SVL

EFECTUADO: MTPE/OGETIC/OFICINA DE ESTADISTICA

Entonces, dadas las cifras estadísticas pertenecientes a la Provincia de Ilo – Región Moquegua, podemos resumir que:

- Durante el año 2020 se registraron 30 pólizas, coberturando a 111 trabajadores, los cuales declararon a 62 beneficiarios.
- Durante el año 2021 se registraron 41 pólizas, coberturando a 310 trabajadores, los cuales declararon 170 beneficiarios.
- Hasta octubre del año 2022 se registraron 46 pólizas, coberturando 666 trabajadores, los cuales declararon 114 beneficiarios.

Es notorio que desde la publicación el 10 de febrero de 2020 del D.S. N° 009-2020-TR que reglamentó el D.U. 044-2019 relativo al seguro de vida, el registro de las pólizas en la Provincia de Ilo ha venido en aumento, así como el crecimiento de los trabajadores coberturados.

Si bien, el número de pólizas registradas está en función al cumplimiento del empleador en contratarlas; el número de beneficiarios registrados está directamente relacionado al cumplimiento del trabajador en declararlos mediante el formato; ya sea al cónyuge o conviviente y descendientes, a falta de ellos los ascendientes además de hermanos inferiores de 18 años, considerando que si son solteros tienen padres y si están casados o conviven tienen un hijo, estableciendo una proporción de 02 beneficiarios declarados por trabajador, tenemos que:

- En el año 2020, de los 111 trabajadores registrados, solo 32 declararon beneficiarios a través del formulario, lo que representa un 29% de cumplimiento; y, 79 trabajadores no lo hicieron; lo que equivale a un 71% de incumplimiento.
- En el año 2021, de los 310 trabajadores registrados, solo 85 declararon beneficiarios a través del formulario, lo que representa un 27% de cumplimiento; y, 225 trabajadores no lo hicieron; lo que equivale a un 73% de incumplimiento.
- Por último, en lo que va del año 2020, de los 666 trabajadores registrados, solo 57 declararon beneficiarios a través del formulario, lo que equivale al 9% de cumplimiento; y, 609 trabajadores no lo hicieron; lo que equivale a un 91 % de incumplimiento.

Esto demuestra que, si bien se contrataron las pólizas del seguro de vida, no se ha tomado en cuenta la exigibilidad de contar con la declaración jurada que posee vinculación de beneficiarios del colaborador, considerando que esta debe ser cedida bajo responsabilidad del empleador a entidad de seguros adquirida, en 48 horas de generado el fallecimiento del colaborador.

De ahí que deba arribarse a la conclusión que, los trabajadores desconocen en su gran mayoría que su empleador les ha contratado el seguro de vida, ignorando los beneficios que ésta ofrece, y por consiguiente su obligación de detallar una declaración jurada que posea los datos de sus beneficiarios.

2.2. APLICATIVO “CONSULTAS AL SEGURO DE VIDA LEY”

El MTPE implementó en su página web otro aplicativo denominado “*Consultas al Seguro Vida Ley*”, en donde cualquier trabajador o beneficiario puede acceder para verificar si se encuentra coberturado con una póliza <https://apps.trabajo.gob.pe/clisegurovida/app/#/inicio>

Figura 3

Portada a la plataforma consultas al seguro vida ley



Los pasos que señala el aplicativo para su funcionamiento son tres:

1. Escoger como deseas realizar la consulta del seguro vida ley; considerando cuál es tu condición: trabajador o beneficiario, aperturas el ícono correspondiente.

2.- Llenar los datos que se soliciten para validar tu identidad;

Al aperturar la opción “consulta del trabajador”, el aplicativo te solicita información relacionada al DNI (tipo, número y día de emisión), e ingresar la fecha de ingreso al centro laboral.

3.- Mostrar un detalle con los datos de la aseguradora.

En el caso del colaborador, el aplicativo muestra el nombre de la entidad aseguradora y la cantidad de beneficiarios, y en el caso de beneficiarios el nombre de la aseguradora.

Figura 4

Ventana para acceder a consultas del trabajador



Figura 5

Ingreso de datos para consulta del trabajador

CONSULTA DEL TRABAJADOR

Consulta si cuenta con el Seguro Vida Ley en Calidad de Trabajador

Tipo de Documento(*)

DNI

DNI
Carné de Extranjería
Carné de Permiso Temporal de Permanencia

N° de Documento(*)

N° de Documento

Fecha Emisión(*)

dd/mm/aaaa

Fecha Ingreso de Labores(*)

dd/mm/aaaa

Consultar

Detalle de Póliza

Ningún ítem encontrado.

Regresar

Figura 6

Ventana para acceder a consultas del beneficiario

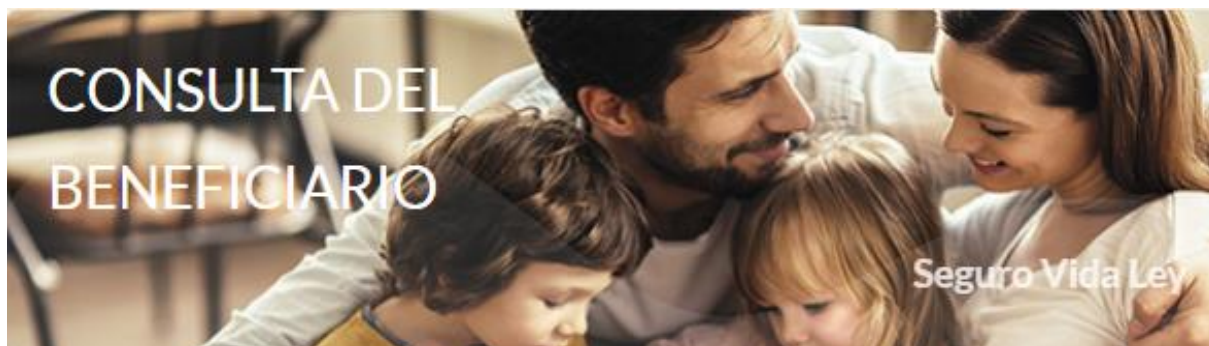


Figura 7

Ingreso de datos para consulta del beneficiario



En la opción “consulta del beneficiario”, el aplicativo solicita los datos relacionados al DNI (tipo, número y fecha de emisión), e ingresar el vínculo familiar relacionado con el trabajador.

3. LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Se trata de una entidad que tiene la función de supervisar de manera continua el cumplimiento de normativas sociolaborales, de seguridad y salud en el centro de labores. Asimismo, se encarga de hacer cumplir las responsabilidades administrativas correspondientes, brindar orientación técnica en estas áreas y conciliar de manera administrativa en aquellos casos que sea posible, todo ello de acuerdo con lo determinado en Convenio N.º 81 de la OIT.

Para entender dónde nace la función de inspección, hallamos que la Constitución OIT en su artículo 10º referente a las Funciones de la Oficina, numeral 2, literal (b) señala que, *“prestará a los gobiernos, cuando éstos la soliciten, toda la ayuda posible para elaborar una legislación basada en las decisiones de la Conferencia y para mejorar las prácticas administrativas y los sistemas de inspección;”*

En la Conferencia General de la OIT celebrada en Ginebra con fecha 11.07.1947 se adopta el Convenio N° 81 Convenio sobre la inspección del trabajo Convenio, 1947 Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio; entrando en vigor el 07.04.1950; siendo ratificado por el Perú por medio R.S. N° 13284 (15.12.1959); estableciendo con ello los principios y bases fundamentales sobre las cuales se cimentó nuestro sistema inspectivo.

La Ley de Organización y Funciones del MTPE, Ley N° 29381, establece que éste es un elemento rector respecto a trabajo y promoción del empleo, estableciendo entre sus competencias exclusivas detalladas en su artículo 5º, ser un sujeto rector del SIT; siendo su función exclusiva entre otras según su artículo 7º, ejercer la potestad sancionadora cuando corresponda.

4. EL SISTEMA DE INSPECCION DEL TRABAJO

Se trata de un sistema completo, flexible y unificado que incluye todas las normativas, organismos, funcionarios públicos y recursos que trabajan juntos para garantizar el correcto cumplimiento de las leyes relacionadas con el ámbito sociolaboral, la SST, así como cualquier otra área que se le asigne.

Iniciaremos este subcapítulo a partir de la promulgación del D.S. N° 003-83-TR¹³ donde se Dictan medidas referentes a la Inspección del Trabajo y su procedimiento, a raíz de la creación de la Dirección General de Inspección en el Sector Trabajo y Promoción Social, teniendo en cuenta para ello (según su considerando) las normas contenidas en el Convenio N° 81 de la OIT.

En dicho dispositivo se establecía que la función inspectiva tenía por objeto vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales de trabajo y de las de higiene y seguridad ocupacional; a través de las visitas inspectivas efectuadas por inspectores, quienes premunidos de facultades inherentes a su labor podían entre otros, ingresar libremente y sin previa notificación, en horas de labor en todo centro de trabajo sujeto a inspección, o a cualquiera otras horas del día o de la noche cuando el objeto de inspección así lo hiciera necesario; así como exigir la presentación de libros y registros vinculados con la relación laboral y el señalamiento de plazos para subsanar infracciones constatadas.

Las inspecciones laborales eran clasificadas en: ordinarias, que eran visitas programadas según un plan estructurado para constatar el cumplimiento de normativas

¹³ Dictan medidas referentes a la Inspección del Trabajo y su procedimiento, Decreto Supremo N°003-83-TR, publicado el 19.02.1983, norma derogada por Cuarta Disposición Transitoria y Final D.S. N°04-95-TR, publicado el 21.04.1995, recuperada de <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H652328>

sociolaborales contenidas en Síntesis de Legislación Laboral¹⁴, luego venían la inspección de carácter especial para verificar hechos que requerían urgente e inmediata comprobación (ejemplo: los despidos arbitrarios, las paralizaciones intempestivas, etc.), y por último las inspecciones por denuncia, que eran realizadas por el trabajador o sus representantes con vinculación vigente ante un incumplimiento notorio, comprobable por la sola visita.

El procedimiento inspectivo establecía que el inspector al término de la visita debiera levantar un acta de inspección en el que hiciera constar: los hechos verificados, la manifestación de las partes (empleador y trabajadores, y/o representantes), y fijar de ser el caso los plazos para subsanar los incumplimientos comprobados de acuerdo a la naturaleza de la infracción; para que en una futura visita denominada reinscripción y ya habiendo vencido el plazo otorgado, se comprobara que el empleador subsanó o no las infracciones constatadas.

Las actas de inspección eran susceptibles de ser impugnadas por cualquiera de las partes teniendo como requisito haber dejado constancia de su disconformidad con lo registrado por el inspector, teniendo el empleador hasta el tercer día de realizada la inspección para presentar el recurso impugnativo.

En caso de no subsanación de las infracciones detectadas, el inspector en la segunda visita (re inscripción) levantaba el Acta de Infracción que posteriormente elevaba al superior en grado para la imposición de sanción pertinente; quien a su vez dictaba la resolución al infractor, bajo apercibimiento de duplicar la multa en caso incumpla con subsanar la violación constatada dentro del plazo de tres días de notificada; y como recurso impugnatorio se

¹⁴ Resolución Ministerial N° 058-97-TR, por la que se aprueba el Texto Oficial de la Síntesis de la Legislación Laboral (El Peruano, 9 de julio de 1997, núm. 6221, separata, págs. 150914-150924), recuperado de <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/47564/65081/S97PER01.htm#a22>
El Seguro de Vida, se encontraba en el numeral 22 dentro del capítulo III referente a OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR RELATIVAS A DERECHOS Y BENEFICIOS DE COLABORADORES.

establecía la apelación a la misma autoridad dentro del tercer día de notificada, siendo elevada ante la Sub Dirección respectiva para su pronunciamiento no cabiendo interposición de recurso impugnatorio alguno ante esta instancia, concluyendo así la vía administrativa.

En el tema sancionatorio regulado entonces por el Decreto Supremo N° 046-89-TR¹⁵, encontramos en su artículo 2° que La Autoridad Administrativa de Trabajo, ordenaba entre otros casos, la imposición de multas **cuando el empleador no hubiere subsanado las infracciones en el plazo señalado dentro del procedimiento de inspección**; y, los montos de las multas según su artículo 3° se determinaban conforme a una escala; para el caso de autoridades que resolvían en primera instancia hasta por un monto máximo equivalente a 3 (tres) UIT, y para autoridades de segunda instancia, hasta por un monto máximo de 6 (seis) UIT; no debiendo haber en ningún caso multa inferior a 0.1 de la UIT, regulándose estos márgenes a discrecionalidad de la autoridad resolutoria teniéndose en consideración: la gravedad de infracción, cantidad de colaboradores afectados y la reincidencia en comisión de infracción.

En resumidas cuentas, el procedimiento sancionatorio ante el incumplimiento de una norma sociolaboral se iniciaba a partir de la segunda visita (re inscripción) con el levantamiento del Acta de Infracción, al no acreditarse ante el inspector laboral el haber subsanado la infracción constatada en la primera visita conllevando la imposición de una multa y la respectiva subsanación de la infracción bajo apercibimiento de duplicar su monto.

¹⁵ Establecen la aplicación de la multas y tasas que impone el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, D.S. N° 046-89-TR, publicado el 28.10.1989, derogado por Única Disposición Complementaria D.S. N° 011-2012-TR, comunicado el 27.07.2012. Recuperado de <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H655458>

Posteriormente se emite el Decreto Supremo N° 04-95-TR¹⁶, delimitando más la función inspectiva al señalar que la supervisión es para el cumplimiento de aquellas disposiciones determinadas por norma expresa; y, que los conflictos jurídicos derivados de ejecución o interpretación de normativas legales, no se encuentran comprendidos en el ámbito de la función inspectiva, correspondiendo a la Autoridad Judicial de Trabajo, su solución.

Es importante resaltar que a partir de esta norma se exige a los inspectores contar con estudios profesionales y tener conocimientos sobre la función inspectiva y demás materias de competencia; otra modificación es la clasificación de las inspecciones, siendo ahora:

- a) Inspección programada, considerada dentro de un Plan Anual para verificar el cumplimiento de disposiciones legales y prevenir los riesgos laborales; e
- b) Inspección Especial o No Programada, llevada a cabo para verificar hechos expuestos del vínculo laboral que requieran inmediata y urgente comprobación.

Asimismo, el cambio de la denominación de reinscripción a re inspección para el caso de la segunda visita, otra resaltante novedad era que en la segunda visita ante una infracción verificada y no subsanada se levantaba ahora un Acta de Reinspección y ya no un Acta de Infracción, conservando su mismo procedimiento de elevarlo al superior en grado.

Con la dación del Decreto Supremo N° 004-96-TR¹⁷, se le da a la función inspectiva el aspecto preventivo de los conflictos laborales, incorporando a través de su artículo 7° la figura de la Diligencia Previa, que señalaba:

¹⁶ Procedimiento de Inspección del Trabajo, D.S. N° 04-95-T, publicado el 21.04.1995, derogado por la Tercera Disposición Transitoria y Final D.S. N° 004-96-TR, comunicado el 11.06.1996, recuperado de <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H659210>

¹⁷ Reglamento del Procedimiento de Inspección del Trabajo, D.S. N°004-96-TR, publicado el 11.06.1996, derogado por la Primera Disposición Final del D.S. N°020-2001-TR, publicado el 29.06.2001, recuperado de <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H659878>

“Podrán programarse, en forma anticipada a las visitas inspectivas, diligencias previas destinadas a dar fe de lo verificado y recabar información acerca de cumplimiento de determinadas obligaciones legales convencionales a cargo del empleador.

En dicha diligencia no se requiere la audiencia de partes los hechos constatados se registrarán en una hoja informativa. En ese mismo acto, el Inspector notificará al empleador el día y hora de la visita inspectiva, indicándole los documentos que deberá exhibir en ésta, haciéndole entrega de una hoja informativa. De no encontrarse presente el empleador o su representante, el Inspector adherirá la notificación en la puerta del centro de trabajo.”

Luego vino el Decreto Legislativo 910¹⁸, teniendo por primera vez la labor inspectiva una norma con rango de Ley, en él se incorporan los principios rectores de: legalidad, primacía de la realidad, carácter irrenunciable de los derechos laborales de los trabajadores, reconocidos por la Constitución y la ley; buena fe, razonabilidad, y proporcionalidad en la sanción.

En sus tipos de procedimientos inspectivos, subdividió la inspección programada o de oficio, en: carácter general o específica; asimismo señaló que para la inspección especial o a pedido de parte, cabría también visita de re inspección y por consiguiente imposición de multa en caso de no subsanar incumplimientos dentro del plazo otorgado, de igual manera estableció que la diligencia previa podría ser realizada para ambos procedimientos inspectivos. Luego a raíz de una modificatoria se incorporó como procedimiento inspectivo, la inspección a iniciativa del inspector.

¹⁸ Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Colaborador, D.L. N° 910, publicado el 17 de marzo de 2001, siendo derogados los Títulos I y II a partir de entrada en vigencia de Ley N°28806, recuperado de <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H804108>

Habiendo realizado un pequeño recorrido por las normas que antecedieron y dieron base a la evolución en el campo inspectivo, llegamos a la norma jurídica que actualmente regula el sistema inspectivo de nuestro país.

5. LEY GENERAL DE INSPECCION DEL TRABAJO

En nuestro sistema jurídico el sistema inspectivo está a cargo de SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL – SUNAFIL, regula su actuar inspectivo en base a la Ley N°28806 (La Ley) reglamentada por D.S. N° 019-2006-TR (El Reglamento). El SIT regulado se halla compuesto por 2 procesos: el inspectivo además del sancionador.

Durante el proceso de inspección, se llevan a cabo diversas acciones para investigar y verificar el acatamiento de normas vinculadas con el ámbito sociolaboral, incluyendo normas laborales, de seguridad laboral, empleo, labores infantiles, incentivo del empleo, formación a nivel laboral, seguridad social, migración, labores de extranjeros y demás normativas aplicables. El objetivo es comprobar si se han cumplido dichas normas y detectar posibles infracciones que evidencien el comienzo del procedimiento de sanciones. Como resultado de esta investigación, se emite un acta de infracción, la cual contiene una propuesta de sanción.

Por otro lado, en el proceso sancionador se impone la sanción correspondiente en función de infracciones detalladas en acta de infracción, sancionando así al sujeto inspeccionado.

Cada uno de los procedimientos tiene sus propios principios y son diferentes entre sí, y la autoridad que lleva a cabo la fase de inspección o investigación no es la misma que decide la imposición de sanción.

5.1. PRINCIPIOS ORDENADORES QUE RIGEN EL SIT

Aunque las normas establecen que el Sistema de Inspección del Trabajo y sus funcionarios deben seguir ciertos principios para su funcionamiento y actuación, estos mismos principios también pueden ser seguidos por los sujetos fiscalizados y los trabajadores involucrados en el proceso (según Toyama y Rodríguez, 2014), quienes deben regirse por los principios correspondientes:

Legalidad

El actuar del Inspector de Trabajo debe ser con sometimiento pleno a Constitución Política del Estado, leyes, reglamentos además de normativas actuales.

Primacía de la Realidad

Según lo establecido por el principio, en situaciones en las que exista una discrepancia entre los hechos verificados y aquellos que se presentan en los documentos oficiales, se debe otorgar primacía a hechos verificados.

Imparcialidad y objetividad.

La actividad inspectora debe llevarse a cabo sin que exista influencia o interés personal o de terceros que pueda perjudicar a alguna de las partes involucradas en el conflicto o actividad de inspección

Equidad

El principio de equidad exige que se trate a las partes de manera igualitaria, sin otorgar ningún tipo de ventaja a ninguna de ellas, ejecutando las normativas determinadas de manera

justa y equitativa. Además, se debe evitar cualquier tipo de interés individual o de terceros que pueda afectar a cualquiera de las implicadas partes en problemas o acción inspectora.

Autonomía técnica además de funcional,

Durante el desempeño de sus funciones de inspección, los servidores deben ser independientes y no estar sujetos a ninguna influencia externa inapropiada.

Jerarquía

Los inspectores del trabajo deben seguir instrucciones además de criterios técnicos interpretativos dictados por Autoridad Central del SIT para llevar a cabo su función inspectiva de manera efectiva. Además, deben cumplir con las tareas asignadas por los encargados de la Inspección del Trabajo, de acuerdo con las competencias determinadas por la normativa correspondiente a nivel nacional, así mismo regional como local.

Eficacia,

Las actuaciones llevadas a cabo deben ajustarse a los principios que rigen el SIT, incluyendo la idea de una concepción única y general del sistema, la especialización en las funciones, el trabajo en equipo y la planificación programada de las tareas.

Unidad de función y actuación

Los encargados de la inspección deben realizar todas acciones que les hayan sido encomendadas, incluso si cuentan con una especialización funcional específica.

Confidencialidad,

Es necesario mantener en secreto la fuente de cualquier queja o denuncia que revele una infracción a leyes, sin indicar al contratante o su representante que la inspección fue realizada debido a una denuncia.

Lealtad,

La obligación se encuentra en acatar las disposiciones constitucionales, legales, reglamentarias y resoluciones, así como en cumplir con los objetivos de las políticas sociolaborales estatales.

Probidad,

Los inspectores deben acatar las normas que rigen su función y limitarse a los hechos comprobados durante las inspecciones, sin extralimitarse en sus competencias. Además, deben respetar las regulaciones que rigen su trabajo y estar en línea con los propósitos de políticas sociolaborales del Estado.

Sigilo profesional,

Se debe mantener la confidencialidad de la información obtenida durante las actividades de inspección, incluyendo los procesos, libros, documentación, información o antecedentes, incluso después de haber dejado el servicio. Además, también se debe mantener en secreto los secretos comerciales, de elaboración o metodologías de producción que puedan conocerse en el desempeño de funciones inspectoras.

Honestidad,

Los inspectores deben actuar con integridad y evitar cualquier conducta que beneficie a ellos mismos o a terceros. Además, deben realizar las actividades de inspección con rapidez y eficiencia, evitando trámites o retrasos innecesarios que obstaculicen el desarrollo del proceso inspectivo.

Celeridad

Con el fin de agilizar el desarrollo de diligencias inspectivas, se debe evitar cualquier trámite o dilación innecesaria que pueda dificultar su dinámica.

Carácter Permanente

Se refiere a naturaleza constante y duradera de inspección del trabajo, la cual tiene como propósito vigilar permanentemente el acatamiento del ordenamiento jurídico sociolaboral además de SST.

Objetividad

Todas las acciones de la inspección del trabajo se llevan a cabo con una evaluación imparcial y adecuada de los hechos y principios legales, sin hacer apreciaciones subjetivas.

Publicidad,

La comunicación de los resultados de las acciones y actividades realizadas por inspección de la labor se efectuará de manera oportuna, por medio de canales de comunicación que la autoridad competente considere adecuados, lo que permitirá una difusión efectiva de las orientaciones, fiscalizaciones, asesoramiento técnico, entre otros.

5.2. FUNCIONES Y FACULTADES INSPECCIÓN DEL TRABAJO

5.2.1. FUNCIONES INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Posee la responsabilidad de llevar a cabo función de inspección y demás competencias establecidas por la legislación sociolaboral, las cuales no deben obstaculizar el cumplimiento efectivo de función inspectora ni afectar la autoridad e imparcialidad de verificadores del trabajo.

Los propósitos de inspección son:

1. La tarea consiste en garantizar que se cumplan las normativas legales, convencionales, reglamentarias además de condiciones contractuales en ámbito socio-laboral, tanto en régimen de aplicación general como en los regímenes especiales, mediante la supervisión y el control correspondientes:

a) Ordenación de labores y vinculaciones sindicales.

a.1) Derechos básicos en el centro de labores.

a.2) Normativas en materia de vinculaciones laborales colectivas además de personales.

a.3) Normativas respecto a protección, derechos además de garantías de representantes de colaboradores en entidades

b) Prevención de riesgos en el centro de labores.

b.1) Normativas respecto a prevención de riesgos en centro de labores.

b.2) Normativas jurídico-técnicas que llegan a incidir en estados de labores en dicha materia.

c) Empleo y migraciones.

- c.1) Normativas respecto a colocación además de empleo.
 - c.2) Normativas vinculadas a migraciones laborales demás de labores de extranjeros.
 - c.3) Normativas respecto a entidades de intermediación laboral.
 - d) Promoción del empleo y formación para trabajo.
 - d.1) Normativas vinculadas a promoción del empleo además de formación para el trabajo.
 - e) Trabajo Infantil.
 - e.1) Normativas respecto al trabajo de niños, niñas además de adolescentes.
 - f) De prestaciones de salud y sistema previsional.
 - f.1) Normativas vinculadas al sistema nacional de pensiones, al sistema privado de pensiones además del régimen de prestaciones de salud.
 - f.2) Normativas vinculadas al Sistema Privado de Pensiones.
 - g) Trabajo de individuos con discapacidad.
 - g.1) Normativas vinculadas a promoción e incentivos para empleo de individuos con discapacidad, así como la laboral formación de individuos con discapacidad y al acatamiento de cuotas de empleo público que la pertinente ley reserva para estas.
 - h) Cualesquiera otras normativas cuya vigilancia se encomiende puntalmente a Inspección del Trabajo
2. De orientación y asistencia técnica.

2.1 Se trata de proporcionar información y orientación a entidades y colaboradores con el objetivo de fomentar el cumplimiento de normativas, en especial en sector de Micro y Pequeñas Empresas y en economía informal o no estructurada.

2.2. Reportar a las autoridades competentes del MTPE y Gobiernos Regionales las situaciones de accidentes laborales además de enfermedades profesionales que se produzcan.

2.3 Consiste en proporcionar información, orientación y cooperación a otros organismos del sector público en relación con la aplicación del ordenamiento jurídico socio-laboral.

2.4 La Inspección del Trabajo está obligada a suministrar los informes requeridos por los tribunales competentes en relación con las responsabilidades y facultades de la inspección laboral.

2.5 La cooperación entre instituciones se llevará a cabo de acuerdo con los términos estipulados en los convenios acordados entre el MTPE y demás entidades.

3. De conciliación administrativa

3.1 Se requiere conciliación administrativa de problemas a nivel laboral antes de iniciar cualquier investigación o verificación por denuncia presentada por trabajadores, siempre que se refieran a incumplimientos cuyos efectos puedan ser corregidos. Esta conciliación es obligatoria y su aplicación está establecida en un reglamento.

3.2 El personal del SIT, que cumple con requerimientos indicados en Reglamento, lleva a cabo la función de conciliación administrativa. Esta función es obligatoria como medida previa a las investigaciones o comprobaciones inspectivas, cuando se presentan denuncias de trabajadores y cuando los incumplimientos son subsanables. El Reglamento establece los

efectos subsanables y guarda reserva sobre datos conseguidos en la actividad de función de conciliación administrativa.

3.3 La constancia escrita del acuerdo alcanzado en la Conciliación Administrativa es validada por el colaborador encargado del Sistema de Inspección del Trabajo y puede ser utilizada como un documento ejecutivo si se llega a un acuerdo total o parcial.

3.4 Si las partes no llegan a un acuerdo en la conciliación, se procede a emitir una orden de inspección para efectuar la inspección correspondiente.

3.5 La suspensión de lapso de caducidad y prescripción en asuntos laborales comienza cuando se inicia la Audiencia de Conciliación Administrativa y termina cuando finaliza la acción de conciliación administrativa previa.

3.6 El personal que forma parte del Sistema de Inspección del Trabajo puede llevar a cabo la función de conciliación administrativa sin afectar las facultades que tienen otros órganos de la Administración Pública en los diferentes niveles de gobierno y los órganos creados por los sistemas de resolución de conflictos laborales que se basan y gestionan a través de la autonomía colectiva.

5.2.2. ALCANCE DE ACTUACIÓN INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Posee responsabilidad de realizar la función inspectiva, la cual se aplica a todas las personas naturales o jurídicas, tanto del sector público como del privado, que están obligadas a cumplir con las normas sociolaborales. La actuación inspectiva se desarrolla en:

1. Las empresas, centros de trabajo y otros lugares donde se lleve a cabo la prestación laboral, independientemente de si el empleador pertenece al sector público o privado, siempre y cuando se hallen sujetos régimen de labores de actividad privada.

2. Vehículos asimismo medios de transporte en los que se brinde labores, incluyendo buques de marina mercante igualmente pesquera, aviones además de aeronaves civiles, e instalaciones además explotaciones auxiliares o complementarias en tierra que los sirvan.

3. Puertos, vehículos, aeropuertos además de puntos de egreso, escala además de destino relacionados con la migración laboral.

4. Las organizaciones que proporcionan servicios de intermediación laboral, como entidades o cooperativas de colaboradores.

5. Los hogares donde trabajan los empleados del hogar, aunque los inspectores deben respetar ciertas limitaciones de entrada si es el domicilio del contratante.

6. Las zonas donde se utiliza trabajo infantil.

Sin embargo, aquellos centros de labore, establecimientos, locales además de instalaciones cuya supervisión esté bajo la competencia de otros organismos seguirán regidos por su regulación específica, sin afectar la competencia de Inspección del Trabajo en materias que no estén sujetas a dicha regulación.

5.2.3. FACULTADES INSPECTIVAS

Durante el desempeño de sus tareas de inspección, inspectores de labores que cuenten con la acreditación correspondiente, tienen la autoridad y los poderes necesarios para:

1. Los inspectores tienen el derecho de acceder en cualquier momento del día o de la noche, sin comunicación anticipada, a cualquier centro de labores, establecimiento o zona que ese halle sujeto a inspección, y permanecer en él. En el caso de que el lugar a inspeccionar sea el domicilio de una persona física, deberán obtener su consentimiento expreso o la autorización

judicial correspondiente. Al realizar una visita de inspección, deberán mostrar la credencial que se les ha expedido para identificarse y comunicar su presencia al sujeto examinado, el colaborador, el representante de colaboradores u organización sindical, a menos que consideren que informar de su presencia pueda afectar la eficacia de su función.

2. Ser acompañados durante las visitas de inspección por colaboradores, representantes, peritos además de técnicos o cualquier persona designada oficialmente que consideren necesaria para el mejor desempeño de su función inspectiva.

3. Los inspectores de trabajo tienen facultad de realizar diversas diligencias de investigación, examen o prueba para confirmar cumplimiento de leyes y reglamentos aplicables:

3.1. En específico, los inspectores tienen el derecho de solicitar datos al sujeto examinado o al colaborador de la entidad acerca de cualquier tema importante, así como exigir que se identifiquen las personas presentes en el centro de trabajo. Si los trabajadores manifiestan miedo o no se sienten en libertad de expresar sus quejas, los inspectores pueden entrevistarlos en privado sin la presencia de los empleadores o sus representantes, asegurando la confidencialidad de sus declaraciones.

3.2 Además, inspectores pueden exigir la presencia de empresarios, sus representantes, encargados y trabajadores en centro inspeccionado o en agencias públicas escogidas.

3.3 También pueden examinar la documentación y los libros de la entidad vinculados con materias sujetas a inspección, tales como registros, declaraciones públicas, contabilidad, documentaciones del Seguro Social, planillas además de boletas de pago, y cualquier otro relacionado con la legislación sociolaboral y prevención de riesgos laborales.

3.4 Los inspectores tienen la facultad de recolectar muestras de sustancias además de materiales empleados en establecimiento, llevar a cabo mediciones, obtener imágenes fotográficas, de video y grabaciones, así como levantar planos y croquis siempre y cuando notifiquen al sujeto inspeccionado. En caso de que el lugar de trabajo inspeccionado coincida con el domicilio de la persona física afectada, los inspectores deben obtener el consentimiento explícito de la persona o, si no es posible, la autorización judicial correspondiente. Asimismo, los inspectores deben identificarse mediante la credencial correspondiente al realizar la visita inspección y notificar su presencia al sujeto de inspección, así como al colaborador, al representante de colaboradores u formación sindical, salvo que consideren que tal comunicación pueda afectar negativamente a su eficacia en el desempeño de sus funciones.

4. Obtener información y datos que sean relevantes para la función de inspección.

5. Después de completar las diligencias de inspección, los inspectores pueden tomar una de correspondientes acciones:

5.1 Ofrecer asesoramiento y recomendaciones sobre la implementación de medidas para incentivar el cumplimiento apropiado de normativas sociolaborales.

5.2 En caso de que las circunstancias lo permitan y no se produzcan perjuicios a los trabajadores, se puede elegir por advertir al individuo que posee responsabilidad en lugar de redactar un acta de infracción.

5.3 Se puede exigir al sujeto responsable que adopte medidas concretas en un plazo determinado para dar cumplimiento con disposiciones legales sociolaborales, y que justifique dichas medidas ante el inspector que llevó a cabo la inspección.

- 5.4 Se puede requerir al sujeto inspeccionado que, en un plazo establecido, realice las modificaciones necesarias en las instalaciones, el montaje o los métodos de trabajo para garantizar el cumplimiento de las normas de salud y seguridad laboral.
- 5.5 Se puede iniciar un procedimiento sancionador por medio de la emisión de actas de infracción o por obstrucción a trabajo inspectivo.
- 5.6 Se puede establecer la temporal clausura de un área de una unidad económica completa, la detención o prohibición inmediata de labores o acciones debido al incumplimiento de normativas de SST.
- 5.7 Se puede plantear a organismos que manejan el seguro complementario de labor de riesgo la imposición de responsabilidades respecto a Seguridad Social en caso de accidentes laborales como de enfermedades profesionales causadas por escases de acciones de SST.
- 5.8 Se pueden informar a entidades además de organismos convenientes en materia de Seguridad Social de eventos constatados que puedan constituir el no cumplimiento en dicho espacio, para que puedan tomar acciones para garantizar protección social de colaboradores afectados.
- 5.9 Se pueden tomar cualquier otra medida que se derive de la legislación vigente.

5.2.4. ATRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS

Los Supervisores Inspectores así mismo Inspectores del Trabajo tienen el poder de cumplir todas las tareas de función de inspección enumeradas en el punto 1 del art. 3 de Ley, siguiendo las regulaciones determinadas por Autoridad Central del SIT y cualquier otra normativa relevante. Estos en conjunto con Auxiliares disfrutan de independencia técnica como

funcional en el desempeño de sus funciones, y su independencia está garantizada de acuerdo con el artículo 6 del Convenio N° 81 de la OIT, y deben actuar de manera coherente con principios de unidad funcional como de actuación, incluso si tienen áreas de especialización funcionales específicas.

Por su parte los Inspectores Auxiliares, como parte del cuerpo inspectivo se hallan con la facultad de efectuar las correspondientes funciones:

- a. Vigilancia y control de las normas, excepto en casos donde se consideren complejas. La determinación de la complejidad se realiza según criterios técnicos aprobados por SUNAFIL, que pueden tener en cuenta características del sujeto inspeccionado, entre otros factores.
- b. Anteriormente estaban facultados a realizar funciones de orientación, información y difusión de las normas legales, pero este literal ha sido derogado según lo establecido por el D. Leg. N° 1499, divulgado el 10 de mayo de 2020.
- c. Son el auxilio y colaboración de los Supervisores Inspectores y los Inspectores del Trabajo durante los procedimientos de actuaciones inspectivas.
- d. Además, estos profesionales deben proporcionar ayuda y apoyo a los directivos y encargados del Sistema de Inspección según las labores que se les pueda encomendar.
- e. Finalmente, se puede asignarles otras funciones relacionadas a sus competencias

5.3. ACTUACIONES DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

5.3.1. PRINCIPIOS GLOBALES

Las diligencias de investigación o comprobatorias llevadas a cabo por Inspección del Trabajo son anteriores al proceso sancionador en materia laboral y están sujetas a las normas

de dicha institución. Estas diligencias pueden ser realizadas de forma presencial o a través de medios electrónicos y TICs virtuales.

La Inspección del Trabajo actúa de manera discrecional, siguiendo órdenes de una autoridad superior, que puede ser Autoridad Central del SIT, el gobierno regional, otros organismos jurisdiccionales o del área pública. También puede actuar en respuesta a una denuncia presentada o a una decisión interna del propio SIT.

En caso de actuaciones de consulta o asesoramiento técnico, la orden para llevarlas a cabo puede surgir también de una solicitud presentada por empleadores, trabajadores o por organizaciones sindicales y empresariales.

La denuncia de eventos que presumiblemente constituyen infracciones a las leyes del orden sociolaboral es una acción pública, y durante la etapa de actuaciones antepuestas al procedimiento sancionador, el denunciante no será considerado como interesado según lo establecido en el artículo 105 de la Ley N° 27444 de Procedimiento Administrativo General.

La actividad inspectiva, aunque responde adecuadamente a las denuncias y peticiones que se presenten, se rige por el principio de trabajo programado que se establece en planes y programas generales además de regionales.

Las actuaciones inspectivas pueden ser llevadas a cabo por uno o varios inspectores del trabajo, trabajando en grupo bajo el principio de unidad. En caso de que varios inspectores participen, el supervisor inspector del trabajo coordinará las actuaciones de los diferentes miembros del equipo.

5.3.2. ACCIONES PREVIAS AL COMIENZO DE ACTUACIONES INSPECTIVAS INVESTIGACIÓN

Antes de comenzar con las investigaciones y comprobaciones, la Inspección del Trabajo tiene la capacidad de llevar a cabo diligencias preliminares para lograr cumplimiento de obligación en cuestión, ya sea de forma presencial o mediante el uso de sistemas de comunicación electrónica y tecnologías de información y comunicación (virtuales), según corresponda.

Estas diligencias preliminares incluyen efectucción del módulo de gestión de cumplimiento y conciliación a nivel administrativo, que son llevadas a cabo por el colaborador que forma parte del Sistema de Inspección del Trabajo.

5.3.3. MODALIDADES DE ACTUACIÓN

Las actuaciones de investigación realizadas por los inspectores pueden llevarse a cabo de diversas maneras, incluyendo la solicitud de información actualizada sobre las normativas legales, la visita a los centros de labores, la petición de comparecencia del individuo inspeccionado para aportar documentación o aclaraciones y la comprobación de datos en el Sector Público.

Si bien estas formas de actuación pueden iniciarse de manera distinta, se pueden complementar entre sí para obtener una mayor información. Además, estas actuaciones pueden llevarse a cabo tanto de forma presencial como virtual, utilizando TICs, conforme resulte aplicable.

5.3.4. ORIGEN DE ACTUACIONES INSPECTIVAS

Pueden poseer su inicio en alguna de correspondientes motivos:

a) Por mandato de autoridades pertinentes del MTPE o de órganos de Administraciones Públicas responsables de la inspección.

b) A petición justificada de otro organismo del sector público o de algún órgano jurisdiccional, en cuyo caso se deberá especificar acciones que se solicitan y su propósito.

c) Por denuncia.

d) Por fallo interno del Sistema de Inspección.

e) A iniciativa de inspectores, cuando durante una inspección, se conozcan hechos relacionados con la orden de inspección recepcionada o que puedan ser contrarios a la ley vigente.

f) A petición de colaboradores y dueños de empresas, así como de organizaciones sindicales además de institucionales, en actividades de información asimismo asesoramiento técnico respecto al apropiado acatamiento de normativas.

5.3.5. TRÁMITES DE ACTUACIONES INSPECTIVAS

El órgano pertinente emite orden para inspección, en la que se nombra al inspector o al grupo de inspección responsable y se especifican las tareas específicas que deben llevar a cabo.

Además, los inspectores designados pueden iniciar por su propia iniciativa, cuando se descubren durante el acatamiento de orden de inspección eventos relacionados con la orden recepcionada o que puedan ser contrarios a la normativa actual.

Las investigaciones o verificaciones se realizan hasta su finalización por los inspectores o grupos designados que las comenzaron, y no se pueden encargar a otros actuantes.

Se registrará y numerará anualmente cada orden de inspección, las cuales originarán a la apertura del pertinente expediente. Se llevará un sistema de registro manual o informatizado, único además de integrado para la totalidad del sistema de inspección de la labor.

Las órdenes de inspección se emitirán de forma escrita y poseerá la información de detección de inspección encargada, pudiendo referirse a un sujeto puntual o generarse de manera genérica para un grupo de sujetos indeterminados.

Los inspectores designados cumplirán con las órdenes de inspección realizando las acciones necesarias de indagación, comprobación, orientación o asesoramiento técnico, siguiendo los procedimientos señalados en la ley. El comienzo de acciones de vigilancia además de control interrumpirá el lapso de prescripción de transgresiones en correspondiente a sociolaboral, garantizando siempre la confidencialidad y el respeto de la identidad del denunciante.

El plazo de efectuación de acciones de investigación o comprobatorias se establecerá en cada caso concreto, sin superar los 30 días hábiles, salvo que el retraso sea imputable al individuo investigado. En caso de necesidad o circunstancias especiales, se podrá facultar la prolongación de actuaciones de comprobación hasta su finalización, exceptuando los casos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

A pesar de contar con autonomía técnica y funcional, aquellos que realizan acciones dentro del ámbito de esta ley no están exentos de cumplir con las obligaciones y requisitos que se establecen en la misma:

- a) Respetar los plazos establecidos para llevar a cabo las órdenes de inspección que les sean asignadas,

- b) Aceptar la supervisión y evaluación de sus superiores en relación con su trabajo,
- c) Cumplir con las normas, criterios e instrucciones aplicables en su labor.

Cada diligencia de investigación que se realice será registrada por escrito según lo determinado en normativas que reglamentan la Ley actual. Los inspectores encargados tomarán las medidas necesarias una vez que se completen las investigaciones, presentando un informe interno que detalle las acciones efectuadas y los hallazgos conseguidos, agregando al expediente las copias de documentaciones conseguidas.

Se presentará un reporte escrito a autoridades, organismos e individuos que los soliciten, en los casos en los que las actuaciones se originen por las causas mencionadas en el artículo 12, apartados a), b), c) y f), asegurando la confidencialidad de la información. Se garantiza el deber de secreto profesional, por lo que no se informará a los denunciantes que no posean el estado de interesados en proceso de sanción acerca del resultado de las actuaciones inspectivas.

Los inspectores encargados tendrán la obligación de cumplir con órdenes de inspección recibidas, dando inicio a las investigaciones de vigilancia y control utilizando alguna de las modalidades detalladas en art. 12 de Ley actual. La puesta en marcha de la vigilancia además de control suspenderá el lapso de prescripción de contravenciones en materia sociolaboral. Asimismo, se preservará la confidencialidad acerca de presencia de una denuncia e identidad del individuo denunciante.

5.3.6. MEDIDAS INSPECTIVAS DE RECOMENDACIÓN, ADVERTENCIA Y REQUERIMIENTO

Las acciones de recomendación y asesoramiento técnico podrán ser formalizadas en una documentación oficial que se ajuste al modelo determinado para cada caso.

Las acciones inspectivas de advertencia además de requerimiento deben ser registradas por escrito, en un formato oficial y según los modelos determinados por la regulación. Estas medidas se notificarán al sujeto inspeccionado después de las acciones de investigación o en un momento posterior.

Cuando el inspector detecte una infracción, solicitará al responsable que tome medidas para garantizar el cumplimiento de disposiciones violadas en un lapso puntual. Específicamente, en cuestiones de SST, se pedirá que se realicen cambios necesarios en instalaciones, montaje o métodos de labores para certificar la seguridad y salud de colaboradores. Sin embargo, es importante señalar que estos requerimientos no significan que no se pueda imponer una multa en caso de que se extienda un acta de infracción y corresponda la sanción.

De acuerdo con el art. 206.2 de Ley N° 27444, acciones de advertencia además de requerimiento no son aptos de impugnación, pero se detalla el derecho a defensa de interesados en proceso sancionador.

5.3.7. ACTAS DE INFRACCIÓN

Por incumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y obstaculizar labor inspectiva deberán redactarse utilizando el modelo oficial y cumplir con los requerimientos establecidos en normativas que regulan el procedimiento sancionador.

Los eventos constatados por inspectores encargados y documentados en las actas de infracción se consideran verdaderos, a menos que los interesados presenten pruebas en defensa de sus derechos e intereses. Los informes de la Inspección del Trabajo y los documentos que reflejan las medidas adoptadas durante la inspección también tendrán el mismo valor además de fuerza probatoria que los hechos comprobados en actas de transgresión.

5.3.8. CAPACIDAD DE OBRAR ANTE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Las reglas de derecho privado rigen la capacidad de actuar ante Inspección del Trabajo y acreditación. Las personas jurídicas, sean públicas o privadas, actuarán a través de los representantes que ocupen los órganos de representación al momento de inspección, siempre que lo confirmen de acuerdo con la ley. Las inspecciones se llevarán a cabo con los sujetos obligados a cumplir con las normas, quienes pueden actuar a través de un representante debidamente acreditado ante el inspector actuante, y quien no puede evitar declarar hechos o circunstancias relevantes para la inspección que el representado deba conocer. Si se solicita la comparecencia del sujeto obligado, la intervención a través de un representante sin capacidad o acreditación suficiente se considerará una falta de asistencia. La autorización se presumirá brindada a quien comparezca ante Inspección para acciones de mero trámite que no requieran el poder representación del sujeto obligado.

En inspecciones vinculadas con colaboradores, se aplicarán las normas específicas para la representación colectiva, sin detrimento de capacidad de actuar individualmente de cada colaborador.

5.4. RÉGIMEN DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE VÍNCULOS LABORALES, SST Y SEGURIDAD SOCIAL

5.4.1. INFRACCIONES ADMINISTRATIVAS

Según la ley de inspecciones, aquellos que incumplan las obligaciones establecidas en leyes y convenios colectivos relacionados con relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, y seguridad social, estarán cometiendo infracciones administrativas.

Estas infracciones serán sancionadas de acuerdo a lo estipulado en la ley y serán responsabilidad de distintos sujetos, ya sean personas naturales o jurídicas, de derecho público o privado, inscritas o no inscritas, sociedades conyugales, sucesiones indivisas y otras formas de patrimonio autónomo.

La materia de vínculos laborales abarca temas como la colocación laboral, el fomento del trabajo además de modalidades de formación. Las infracciones cometidas en este ámbito se clasificarán en tres categorías según su gravedad: leves, además de graves e igualmente muy graves, de acuerdo con lo determinado en ley y su normativa específica.

Las infracciones relacionadas con las vinculaciones laborales, la colocación, el fomento del trabajo y las modalidades de formación, así como la SST, trabajo infantil además de seguridad social, estarán sujetas a sanciones establecidas por la ley:

- a) Leves, que se refieren a incumplimientos que afectan únicamente a aspectos formales de las obligaciones.
- b) Graves, que incluyen actos u omisiones que violan los derechos de los trabajadores o incumplen obligaciones más allá de lo meramente formal, así como aquellos que atentan contra la labor inspectiva.
- c) Muy graves, que se refieren a incumplimientos que tienen una importancia especial debido a la naturaleza de la obligación violada o que afectan a derechos de colaboradores especialmente resguardados por leyes nacionales.

5.4.2. SUJETOS RESPONSABLES

Es fundamental establecer y reconocer quiénes son los responsables de cometer infracción, ya sea personas jurídicas o naturales, públicas o privadas, inscritas o no en los

registros correspondientes, incluyendo sucesiones indivisas, sociedades conyugales, y demás formas de patrimonio independiente, que violen las normas administrativas establecidas en el artículo 1 de la Ley en cuestión. Especialmente, se considerarán infractores aquellos que incurran en las correspondientes conductas:

- a) El contratante en el ámbito de vinculación laboral.
- b) Los contratantes, en lo referente a inscripción del colaborador en sistemas de seguridad social que correspondan.
- c) Las personas jurídicas o naturales, en cuanto a normativa sobre empleo, capacitación además de modalidades formativas.
- d) Transportistas, representantes, consignatarios, agentes además de otras personas jurídicas o naturales que actúen en vehículos, aeropuertos, puertos además de puntos de egreso, escala asimismo destino, en lo que respecta a actividades de inmigración como de emigración.
- e) Los contratantes que generen actividades por medio de vehículos además de medios de transporte de forma global, involucrando buques de marina mercante asimismo pesquera de cualquier bandera, aeronaves civiles, aviones, además de instalaciones igualmente explotaciones complementarias o auxiliares en tierra para servicio de estos medios de transporte.
- f) Los empleadores, en cuanto a la normativa sobre empleo de trabajadores extranjeros.
- g) Las entidades especiales de servicios además de cooperativas de colaboradores que ofrezcan servicios de intermediación de labores, así como entidades usuarias en relación con obligaciones establecidas en Ley correspondiente.

h) Las entidades que brinden servicios no abarcados en el punto previo y las entidades usuarias.

i) Las agencias de trabajo además de usuarias, en relación con obligaciones establecidas en legislación puntual.

j) Los contratantes que no cumplan con obligaciones materia SST.

El conteo de sujetos encargados no es excluyente, atendiendo a naturaleza de cada normativa respecto a inspección.

5.5. INFRACCIONES EN LA LEY GENERAL DE INSPECCION DEL TRABAJO

5.5.1. INFRACCIONES EN MATERIA DE VÍNCULOS LABORALES

Las infracciones administrativas en materia de vínculos laborales se producen cuando los sujetos responsables no cumplen con disposiciones legales y convencionales que regulan las relaciones laborales, incluyendo aspectos individuales y colectivos, la colocación y el fomento del empleo, y las modalidades formativas. Además, también se considera infracción el incumplimiento total o parcial de los acuerdos establecidos en el Acta de Conciliación Administrativa.

5.5.2. INFRACCIONES EN MATERIA DE SST

Las acciones u omisiones que incumplen las disposiciones legales de carácter global ejecutables a la totalidad de centros de labores, así como las que aplican específicamente al rubro industrial, energía, construcción, además de minas, son consideradas infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es responsable de garantizar el cumplimiento de las leyes y convenios colectivos en esta materia, y de identificar tanto las infracciones de carácter general en SST que aplican a la totalidad de centros de trabajo, como aquellas específicas de los sectores mencionados en este título.

5.5.3. INFRACCIONES RESPECTO A SEGURIDAD SOCIAL

Para efectos de esta Ley, se consideran infracciones respecto a seguridad social aquellas omisiones relacionadas con la inscripción en sistemas de pensiones y de salud, ya sean estos privados o públicos, sin menoscabo de otras infracciones señaladas en la legislación específica correspondiente. Específicamente, en lo que concierne al TUO de Ley del SPP, admitido por D.S. 054-97-EF, Ley 29903, Ley de Reforma del SPP, y demás normativas modificatorias, se consideran infracciones respecto a seguridad social el no cumplimiento del contratante de las obligaciones indicadas en normativas legales y reglamentarias aplicables, conteniendo, pero no limitándose a, la falta de declaración, el impago o la presentación o pago tardío o defectuoso de las contribuciones previsionales.

5.5.4. INFRACCIONES A LABOR INSPECTIVA

La presente Ley establece que se consideran infracciones a labor inspectiva todas aquellas omisiones o acciones por parte de sujetos inspeccionados, individuos dependientes, que contravengan el deber de colaboración durante las inspecciones llevadas a cabo por Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo o Auxiliares, ya sea que se trate de trabajadores o no, y que se encuentren en contradicción con lo establecido en la ley y su Reglamento.

Estas infracciones se refieren a:

1. Impedir o negarse injustificadamente a que se efectúe una inspección en un lugar de labores algunas de sus áreas, por parte del empleador, sus representantes o dependientes, colaboradores o no de la entidad, por directivas u órdenes de aquél. Esto también incluye obstaculizar o impedir la investigación del inspector y colaboración del colaborador o su representante, o de colaboradores o la entidad a nivel sindical.

2. Abandonar la diligencia de inspección, lo que sucede cuando alguna de pertinentes partes, después de comenzada la diligencia, abandona el área de inspección.

3. No asistir a diligencia, cuando las partes han sido pertinentemente citadas por Inspector del Trabajo o Autoridad Administrativa de Trabajo y no asisten.

5.5.5. GRAVEDAD DE LAS INFRACCIONES

El Reglamento de la Ley establecerá infracciones y respectivas sanciones, considerando gravedad de falta cometida en relación al riesgo para la vida, integridad física además de salud del colaborador, el acatamiento de las obligaciones laborales, la disponibilidad de beneficios laborales irrenunciables, el cumplimiento de plazos establecidos por ley o convenio, el comportamiento frente a las inspecciones y el grado de formalidad. Es importante destacar que no se podrá aplicar sanción económica por infracciones que no estén previamente tipificadas en el Reglamento.

5.6. RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

5.6.1. CLASES DE SANCIONES Y CRITERIOS DE GRADUACIÓN DE SANCIONES

La comisión de infracciones a las normativas legales en materia de vinculaciones laborales, SST y seguridad social son objeto de sanciones administrativas, que incluyen multas

y temporal cierre, según lo determinado en art. 39-A de ley en cuestión. Para graduar las sanciones a aplicar, se toman en cuenta los correspondientes criterios:

- a) Gravedad de infracción.
- b) Cantidad de colaboradores afectados.
- c) Clase de entidad.

El Reglamento detalla tabla de infracciones además de sanciones, y demás criterios puntuales para graduación.

5.6.2. CUANTÍA Y APLICACIÓN DE SANCIONES

Las infracciones detectadas son sancionadas con una multa máxima de:

- a) 200 UIT, en caso de infracciones muy graves.
- b) 100 UIT, en caso de infracciones graves.
- c) 50 UIT, en caso de infracciones leves.

La multa más alta por todas las infracciones encontradas no puede exceder las 300 UIT actuales en el periodo en que se cometió la infracción.

Las empresas clasificadas como micro o pequeñas empresas según la ley tienen una reducción del 50% en la sanción impuesta por las infracciones detectadas.

La aplicación y gradación de estas sanciones se realiza considerando las circunstancias específicas de cada caso además de criterios de razonabilidad como de proporcionalidad.

Se establece que aquellos que incumplen las normativas de SST y causan la muerte de un trabajador debido a un accidente laboral, así como los que obstaculizan la investigación del trabajo de inspección, son sancionados con una multa administrativa además del cierre temporal del área de la unidad económica o de unidad económica a cargo del sujeto examinado.

Además de sanción administrativa, en las situaciones en los que el incumplimiento de normativa en materia de SST, responsabilidad del empleador, resulte en accidente mortal y sea determinado en resolución administrativa, la Autoridad Inspector de Trabajo tiene la obligación de informar al Ministerio Público en un plazo no superior a cinco (5) días hábiles.

5.6.3. SANCIÓN TEMPORAL CIERRE DEL ÁREA DE UNA UNIDAD ECONÓMICA

La sanción de temporal cierre se impone a la unidad económica o área específica donde se cometió la infracción en materia de SST, y su período de aplicación no supera treinta (30) días consecutivos. La sanción de cierre temporal no exime al sujeto cumplir con pago de salarios además de prestaciones correspondientes a sus colaboradores durante los días en que se aplique la sanción, y se considerarán como días trabajados para los fines legales.

En el temporal cierre por sanción, el contratante no puede conceder vacaciones a colaboradores.

5.6.4. REDUCCIÓN DE MULTA ADEMÁS DE REITERANCIA

Las sanciones previstas se sintetizan en correspondientes casos:

a) Se puede reducir en un treinta por ciento (30%) si se demuestra la subsanación de las infracciones desde la notificación del acta de infracción y antes del plazo para apelar. En segundo lugar.

b) Se puede reducir en un cincuenta por ciento (50%) si, después de haber apelado, se demuestra la subsanación dentro de los diez días hábiles siguientes a la notificación.

En ambos casos, la Autoridad Administrativa de Trabajo de primera instancia es la encargada de dar resolución la solicitud de reducción.

Sin embargo, en caso de reincidencia en la misma infracción sancionada anteriormente, la multa podría aumentarse hasta un cien por ciento (100%) sin superar las cuantías máximas previstas para cada clase de infracción.

En caso de que un empleador sancionado detalle ante Autoridad Inspectiva de Trabajo que ha tomado acciones para mejorar la SST, puede requerir una disminución del plazo de sanción de cierre temporal. Esta reducción no puede exceder los quince (15) días calendario.

5.6.5. ATRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS SANCIONADORAS

La competencia sancionadora y la imposición de sanciones económicas corresponden a la Sunafil, quien actúa como primera y segunda instancia en los procedimientos sancionadores de acuerdo a su competencia.

Anteriormente los gobiernos regionales a través de las dependencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, actuaban como primera y segunda instancia en los procedimientos sancionadores, en materia inspectiva y conforme su correspondiente competencia; sin embargo, esto fue suspendido por medio de la Ley 30814 (publicada el 9 de julio de 2018).

En casos excepcionales, el Tribunal de Fiscalización Laboral resuelve los procedimientos sancionadores a nivel nacional cuando se interpone un recurso de revisión, y causales para su recepción se detallan en reglamento correspondiente. El pronunciamiento en

segunda instancia o del Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, pone fin a la vía administrativa.

5.6.6. RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES

42.1 Cuando varios sujetos tienen la obligación conjunta de cumplir con una disposición normativa, serán solidariamente responsables de infracciones que se cometan y de sanciones que se asignen.

42.2 En lo que se refiere a la SST, la entidad principal tendrá una responsabilidad directa sobre las infracciones cometidas por no cumplir la obligación de certificar seguridad además de salud de colaboradores de instituciones contratistas además de subcontratistas que realizan acciones en instalaciones. Igualmente, las entidades que utilizan servicios temporales y complementarios también serán responsables directas de las infracciones por no cumplir el deber de certificar la seguridad y salud de colaboradores que estén destacados en sus instalaciones.

5.7. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

5.7.1. PRINCIPIOS GENERALES

El proceso sancionador se fundamenta en correspondientes principios:

Observación del debido proceso

Este procedimiento garantiza que todas partes involucradas en el proceso sancionador puedan ejercer plenamente sus derechos y obtener las garantías necesarias para presentar sus fundamentos de defensa, brindar evidencias y recibir un fallo justo y fundamentada en los hechos y en la ley por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo;

Economía y celeridad procesal,

El procedimiento se lleva a cabo con el objetivo de minimizar la cantidad de pasos procesales y garantizar que las partes participen en el proceso de manera que no obstaculicen su desarrollo ni lo conviertan en un mero formalismo. Todo esto con el fin de tomar una decisión en un plazo apropiado, sin perjudicar debido proceso; y,

Pluralidad de instancia,

Este proceso permite a partes la opción de presentar una impugnación ante Autoridad Administrativa de Trabajo para cuestionar una decisión.

5.7.2. TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

El proceso de sanción sigue los siguientes pasos:

a) El procedimiento sancionador comienza de oficio mediante la presentación de Actas Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral y Actas Infracción a labor inspectiva.

b) Después de que se ordene el comienzo del procedimiento sancionador, se comunicará sujetos o sujeto responsable el Acta de Inspección del Trabajo que les imputa cargos, así como la categorización de infracciones que puedan haber cometido y sanciones correspondientes.

c) Los sujetos encargados poseerán un lapso de quince (15) días hábiles para presentar descargos que consideren pertinentes frente al órgano respectivo encargado de instruir el procedimiento.

d) Si lo considera necesario, la Autoridad puede llevar a cabo las diligencias y actuaciones necesarias para examinar los hechos y recopilar información para indicar presencia de responsabilidad sancionadora, independientemente de si se presentaron descargos o no.

e) Después de finalizado el trámite anterior, se emitirá la correspondiente resolución en un plazo máximo de quince (15) días hábiles desde la presentación de los descargos. La resolución debe considerar todo lo actuado en procedimiento.

f) La resolución resultante se notificará al denunciante, al encargado de formación sindical, así como a cualquier individuo con interés legítimo en proceso.

5.7.3. CONTENIDO DE ACTAS DE INFRACCIÓN

Detallarán:

a) Una descripción detallada de eventos corroborados por Inspector del Trabajo que incentivaron la elaboración del acta.

b) Una calificación de la infracción cometida, indicando la normativa que se ha incumplido.

c) Una valoración de la gravedad de la infracción, una propuesta de sanción y la cuantía de la misma.

d) En caso de que exista un responsable solidario, se debe indicar dicha circunstancia, la justificación jurídica de esa responsabilidad y se deben proporcionar la misma información requerida para principal responsable.

5.7.4. CARÁCTER DE ACTAS DE INFRACCIÓN

Los eventos que son comprobados por funcionarios de Inspección del Trabajo y que se registran en Actas de Infracción cumpliendo con requerimientos determinados, son considerados como verdaderos, a pesar de que los sujetos responsables puedan detallar pruebas en defensa de sus derechos además de intereses.

5.7.5. CONTENIDO DE RESOLUCIÓN

48.1 La resolución que establece una sanción debe estar adecuadamente justificada, detallando causa de sanción, la ley o acuerdo incumplido además de la identidad de colaboradores afectados.

48.2 La resolución debe incluir de manera explícita, tanto en la sección de consideraciones como en la parte resolutive, una orden de Autoridad Administrativa de Trabajo para que los sujetos responsables subsanen las infracciones que dieron lugar a la sanción. Si la resolución es aceptada o confirmada, se convierte en un título ejecutivo que obliga al cumplimiento de sus disposiciones.

5.7.6. RECURSOS ADMINISTRATIVOS

Los recursos administrativos del procedimiento sancionador establecidos en el TUO de Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, admitido por D.S. N° 004-2019-JUS, son el recurso de reconsideración, el recurso de apelación y el recurso de revisión.

- a) El primero se presenta ante autoridad de primera instancia que generó la resolución impugnada, y requiere de nueva prueba.
- b) El segundo se interpone frente a autoridad que generó la resolución de primera instancia, y su objetivo es elevarlo a su superior jerárquico.

- c) Por último, el recurso de revisión es carácter excepcional y se presenta frente a autoridad que falló en segunda instancia, a fin de que sea elevado Tribunal de Fiscalización Laboral. Para que proceda, se deben cumplir ciertos requisitos de admisibilidad y procedencia, según el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral admitido por medio D.S. N° 004-2017-TR.

El recurso de revisión tiene como objetivo asegurar que se aplique correctamente la ley laboral al caso en cuestión y que se mantenga la uniformidad en las decisiones del Sistema. Se basa en la ejecución incorrecta o la interpretación errónea de normativas laborales o en el desvío injustificado de precedentes obligatorios establecidos por el Tribunal. El Tribunal solo tiene competencia para tratar infracciones muy graves contempladas en Reglamento Ley General de Inspección del Trabajo, admitido por medio de D.S. N° 019-2006-TR y modificaciones.

5.7.7. NOTIFICACIÓN AL MINISTERIO PÚBLICO

Durante el proceso de imposición de sanciones, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, si detecta acciones que podrían ser consideradas como delitos penales, informará al Ministerio Público sobre su posible existencia.

5.7.8. EJECUTORIEDAD DE RESOLUCIONES DE SUNAFIL

La interposición de demanda contencioso-administrativa, de amparo u otra, no detiene ni paraliza el proceso de ejecución coactiva de resoluciones administrativas de primera o segunda instancia, incluyendo aquellas sanciones administrativas impuestas por Sistema de Inspección del Trabajo, a menos que exista una resolución judicial que indique lo contrario.

5.8. TIPICIDAD DE LAS INFRACCIONES

El Título III Reglamento de Ley General de Inspección del Trabajo, decretado mediante el D.S. N° 019-2006-TR y publicado 29 de octubre de 2006, detalla el conjunto de violaciones administrativas a las regulaciones y acuerdos de trabajo, tanto individuales como colectivos, relacionados con el ámbito sociolaboral y de protección de la salud y seguridad laboral. Dicha regulación forma parte de las normas internas de nuestro país. Se clasifican en:

- Infracciones en materia de relaciones laborales: infracciones leves, graves y muy graves.
- Infracciones de seguridad y salud en trabajo: infracciones leves, graves y muy graves.
- Infracciones en materia de empleo y colocación: infracciones leves, graves y muy graves.
- Infracciones en materia de intermediación y tercerización laboral: infracciones leves, graves y muy graves.
- Infracciones de entidades usuarias: infracciones leves, graves y muy graves.
- Infracciones en materia de promoción además de formación para el trabajo: infracciones leves, graves y muy graves.
- Infracciones en materia de contratación de colaboradores extranjeros: Infracciones leves, graves y muy graves.
- Infracciones en materia de seguridad social: infracciones leves, graves y muy graves.
- Infracciones a labor inspectiva: infracciones graves además de muy graves.

Nuestro tema de investigación referente al seguro de vida ley, está encuadrado en materias de vínculos laborales, conforme a Ley de Inspecciones, su incumplimiento está considerado como infracción grave, en un inicio solo enmarcado a la contratación de la póliza y al pago de primas, sumándose luego el Registro Obligatorio de SVL.

Para mejor ilustración presentamos el siguiente cuadro:

Tabla 13

Infracciones referentes al Seguro de Vida Ley

Reglamento de Ley General de Inspección del Trabajo D.S. N° 019-2006-TR (Publicado el 29 de octubre de 2006)	
Texto inicial tipificado	Texto modificado por Primera Disposición Complementaria del D.S. 003-2011-TR, del 18 de marzo de 2011
Art. 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales: 24.12 No contratar la póliza de seguro de vida, no conservarla vigente o no cancelar de forma oportuna la prima, a favor de colaboradores con derecho a éste, incurriéndose en infracción por cada trabajador afectado	Art. 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales: 24.12 <i>La omisión de registrar el Contrato de SVL en Registro Obligatorio de Contratos determinado por Ley N.º 29549</i> , no contratar la póliza de seguro de vida, no conservarla activa o no efectuar la cancelación puntual de la prima en beneficio de colaboradores que tienen derecho a ella, se considera como una infracción por cada trabajador perjudicado.
Art. 46.- Infracciones muy graves a la labor inspectiva: 46.7 No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral.	Art.46.- Infracciones muy graves a la labor inspectiva: 46.7 No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo.

Nota. elaboración propia.

5.9. CUANTIA DE LAS INFRACCIONES

La estimación de la cantidad de multas administrativas se detalla en UIT, para el periodo 2022 la UIT asciende a S/ 4,600.00, correspondiendo un factor numérico de acuerdo a la cantidad de trabajadores afectados:

Tabla 14
Tabla de sanciones

Microempresa										
Gravedad de infracción	Cantidad de colaboradores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Grave	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
Pequeña empresa										
Gravedad de infracción	Cantidad de colaboradores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leve	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Grave	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.5
Muy grave	0.77	99	1.28	1.64	2.14	2.14	3.56	4.32	4.95	7.65
No MYPE										
Gravedad de infracción	Cantidad de colaboradores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1000 y más
Leve	0.26	0.89	1.26	2.33	3.10	3.73	5.3	7.61	10.87	15.52
Grave	1.57	3.92	5.22	6.53	7.83	10.45	13.06	18.28	20.89	26.12
Muy grave	2.63	5.25	7.88	11.56	14.18	18.39	23.64	31.52	42.03	52.53

Fuente: Reglamento de la Ley de Inspecciones

Como es de apreciar, la Tabla de Sanciones esta dividido por tres categorías: microempresa, pequeña empresa y no mype; este cuadro ya contempla la reducción del 50%, a la que hace referencia la Ley de Inspecciones en su artículo 39°, al señalar que la sanción que se imponga por las infracciones que se detecten a las empresa calificadas como micro o pequeñas empresas conforme a ley, se reducen en 50%.

Para que una empresa tenga la calificación de micro o pequeña empresa, debe inscribirse primero en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE, posterior a los

días y de acuerdo a su nivel de ventas, le emitiran una constancia acreditandolo en la categoria que le corresponda.

Las microempresas y pequeñas empresas apuntadas en REMYPE tienen un beneficio adicional en cuanto a las multas impuestas por infracciones. En un mismo procedimiento sancionador, estas multas no pueden exceder 1% del la totalidad de ingresos netos conseguidos durante el ejercicio fiscal previo a generación de orden de inspección.

Para demostrar los ingresos, se debe entregar la documentación correspondiente al inspector del trabajo y, en caso de un proceso sancionador, antes de que se emita la resolución de segunda instancia por Intendente competente.

Es relevante destacar que el derecho al seguro de vida se extiende a todos los colaboradores del sector privado, sin importar su régimen laboral o modalidad contractual, según lo dispuesto en el reglamento de la Ley de Inspecciones:

Tabla 15

Tabla de sanciones régimen especial de Trabajadoras del Hogar

Empleador del Hogar	
Gravedad Infracción	Monto sanción (UIT)
Leve	0.05
Grave	0.13
Muy grave	0.25
Muy grave (infracciones tipificadas numerales 25.7 - 25.18 del art. 25)	4.50

Nota. Reglamento de la Ley de Inspecciones

La aplicación de esta tabla es para las situaciones de infracciones por no cumplimiento de normativas del régimen especial de colaboradores del hogar, asi como infracciones que se incurran a labor inspectiva, el reglamento tambien señala que se ejecuat a infracciones de la

normatividad sociolaboral y de SST en las que incida la junta de propietarios que tengan a su cargo trabajadores.

Entonces, de acuerdo al reglamento de la Ley de Inspecciones, solo tiene una tipificación agrupando tres incumplimientos al Seguro de Vida de colaboradores con derecho, consistente en:

- Registrar Contrato de SVL, en Registro Obligatorio de Contratos, generado por Ley 29549.
- Adquirir póliza del Seguro de Vida
- Mantener vigente la póliza o pago oportuno de la prima.

Si bien la cuantía de la sanción esta en función al rango del número de trabajadores afectados aplicandose el factor correspondiente, pero cuando la tipicidad señala “*incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado*” como es el caso del Seguro de Vida Ley , se aplica otro procedimiento, calculando la multa de un solo trabajador en el rango de 01 trabajador afectado, para luego multiplicarse por la cantidad de trabajadores afectados.

Para mayor entendimiento presentamos el siguiente cuadro, considerando hasta 5 trabajadores afectados:

Tabla 16

Cálculo de infracción por cada colaborador afectado

Infracción grave - Seguro de Vida Ley

Clasificación de empresas	Escala mínima según Tabla de Sanciones	Cálculo de 01 infracción			N.º de trabajadores afectados (b)	Multa propuesta (a x b)
		Factor de infracción grave	U.I.T. 2022	Monto (a)		
Microempresa	1	0.11	4,600.00	506.00	1	506.00
					2	1,012.00

					3	1,518.00
					4	2,024.00
					5	2,530.00
Pequeña empresa	1 a 5	0.45	4,600.00	2,070.00	1	2,070.00
					2	4,140.00
					3	6,210.00
					4	8,280.00
					5	10,350.00
No MYPE	1 a 10	1.57	4,600.00	7,222.00	1	7,222.00
					2	14,444.00
					3	21,666.00
					4	28,888.00
					5	36,110.00
Trabajadoras del hogar	1	0.13	4,600.00	598.00	1	598.00
					2	1,196.00
					3	1,794.00

Nota. Elaboración propia

6. FISCALIZACIONES LABORALES DEL SEGURO DE VIDA LEY

La entidad encargada de realizar las fiscalizaciones laborales ejerciendo a la fecha una competencia íntegra en la Región Moquegua, es la SUNAFIL; ya que esta función la realizaba anteriormente el MTPE y través de DRTPE Moquegua y su dependencia Zona Desconcentrada de Trabajo y Promoción del Empleo Ilo.

El proceso de transferencia de competencias en materia de fiscalización inspectiva y protestad sancionadora del Gobierno Regional Moquegua a la SUNAFIL, se inició con la publicación de la Resolución Ministerial N.º 257-2014-TR con fecha 03 de diciembre de 2014, donde se estableció un cronograma para el inicio del ejercicio de competencias inspectivas y sancionadoras de la SUNAFIL en tres regiones, fijándose fecha para la Región Moquegua a partir del 16 de diciembre de 2014.

A partir de la instalación de la SUNAFIL en la Región Moquegua, el ámbito de fiscalización laboral estuvo segmentado, delimitándose las competencias respecto a inspección del trabajo a cargo de gobiernos regionales solo para las microempresas, consideradas como

aquellas en que el empleador cuenta con uno a diez colaboradores registrados en Planilla Electrónica generada por D.S. 018-2007-TR y modificatorias; y que debieran encontrarse en un listado de microempresas elaborado anualmente por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo delimitándose así el ámbito de competencia inspectiva de los gobiernos regionales; todas las demás que no estaban contenidas en el listado eran competencia inspectiva de la SUNAFIL.

El 10 de octubre del 2014 con la Resolución Ministerial N° 014-2014-TR, se aprobó el Listado de microempresas que son fiscalizadas por los gobiernos regionales durante el año fiscal 2015, y así continuo anualmente la aprobación de listados para cada ejercicio.

Con fecha 02 de junio de 2021 se publicó la Resolución Ministerial N°100-2021-TR, estableciéndose un cronograma para el proceso de transferencia temporal de competencias, funciones, personal y acervo documentario de Gobiernos Regionales a SUNAFIL, entre ellos la Región Moquegua, fijándose el 15 de septiembre de 2021 la instalación de la comisión de transferencia y el 15 de octubre de 2021 como inicio del ejercicio de las competencias inspectivas y sancionadoras de la SUNAFIL en toda la Región Moquegua, entonces la SUNAFIL a través de su Intendencia Regional Moquegua es la entidad fiscalizadora en materia de normas socio laborales, que vela el cumplimiento entre otras materias la de Seguro Vida Ley.

Con la finalidad de conocer el índice de fiscalización sobre el Seguro de Vida Ley, se solicitó (28.06.2022) a la Intendencia Regional de la SUNAFIL Moquegua, información sobre las órdenes de inspección generadas durante los periodos 2020, 2021 y 2022 que hayan incluido la materia Seguro Vida Ley, extrayendo los siguientes datos:

Tabla 17
Órdenes de Inspección sobre Seguro de Vida Ley
SUNAFIL Moquegua

Meses	Año 2020		Año 2021		Año 2022(*)	
	ILO	MOQ.	ILO	MOQ.	ILO	MOQ.
Enero	0	0	0	0	0	0
Febrero	2	0	0	0	0	0
Marzo	1	0	0	0	0	0
Abril	0	0	0	0	2	0
Mayo	0	0	0	0	0	0
Junio	0	0	0	0	0	1
Julio	0	0	0	1		
Agosto	0	0	0	0		
Setiembre	0	0	0	0		
Octubre	0	0	0	0		
Noviembre	0	5	0	0		
Diciembre	0	0	0	0		
TOTAL	3	5	0	1	2	1

Nota. Elaboración propia

(*) Hasta junio 2022

De la presente tabla podemos extraer que, del total regional, en la Provincia de Ilo durante el periodo 2020 solo se realizaron 03 inspecciones, en el periodo 2021 ninguna y en el periodo 2022 solo se efectuaron 02, hasta el mes donde se procesaron las estadísticas.

Tabla 18
Conclusión del proceso de fiscalización laboral
Seguro de Vida Ley en SUNAFIL Moquegua

Conclusión	Año 2020		Año 2021		Año 2022(*)	
	Ilo	Moq.	Ilo	Moq.	Ilo	Moq.
Informe	3	0	0	0	2	1
Acta	0	5	0	1	0	0
TOTAL	3	5	0	1	2	1

Nota. Elaboración propia

(*) Hasta junio 2022

En la presente tabla vemos que, de las fiscalizaciones realizadas sobre la materia Seguro de Vida Ley en la Provincia de Ilo, ninguna concluyo en proceso sancionatorio (Acta de Infracción), suponiendo el cumplimiento de esta obligación en las empresas que fueron visitadas.

Tabla 19

Personal Inspectivo, SUNAFIL – Moquegua

Categoría	Antes de la Transferencia (15/10/2021)	Después de la Transferencia (15/10/2021)	Total
Inspectores de Trabajo	2	2	4
Inspectores Auxiliares	3	0	3
			7

Fuente: Elaboración propia

Es de apreciar en la presente tabla que la Intendencia Regional de la SUNAFIL Moquegua, solo cuenta con un total de 7 inspectores laborales para toda la Región Moquegua.

Teniendo el estado situacional de la fiscalización en el cumplimiento de la norma sociolaboral Seguro Vida Ley, acudiremos a la información estadística contenida en la tabla 3 referente a empresa / trabajadores del sector privado en la Provincia de Ilo y tabla 11 referente al registro de Seguro Vida Ley en la Provincia de Ilo, con la finalidad de contrastar los datos referentes a la presentación de las pólizas a través de su aplicativo “*Registro Obligatorio de Contratos de Seguro de Vida Ley*”, con las empresas que declaran a través de la PLAME SUNAT mostrando su incidencia porcentual:

Tabla 20

Tabla comparativa: Empresas – Trabajadores de la Provincia de Ilo

PLAME - SUNAT y registro Seguro de Vida Ley en la plataforma del MTPE

Meses	EJERCICIO 2020				EJERCICIO 2021				EJERCICIO 2022	
	Empresas		Trabajadores		Empresas		Trabajadores		Seguro Vida Ley	
	PLAME	Pólizas	PLAME	S.V.L.	PLAME	Pólizas	PLAME	S.V.L.	Pólizas	Trabaj.
ENERO	1,039		10,059		985		9,414		2	12
FEBRERO	1,028	2	9,977	8	981		9,893			5
MARZO	1,003	6	9,799	16	993	24	9,929	154	4	70
ABRIL	934	1	8,444	12	984	4	10,092	57	7	86
MAYO	903	2	7,467	5	987	1	10,312	6	2	37
JUNIO	930		7,795		1,005		10,022		3	124
JULIO	956	3	9,199	11	1,013	3	10,354	25	7	112
AGOSTO	945	1	8,112	1	1,015	1	10,523	3	6	47
SETIEMBRE	944	4	8,322	22	999	2	10,439	12	9	127
OCTUBRE	969	7	8,933	27	1,037	2	10,887	20	6	46
NOVIEMBRE	979	4	9,514	9	996	3	11,529	24		
DICIEMBRE	1,002		10,124		1,033	1	11,443	9		
TOTAL	11,632	30	107,745	111	12,028	41	124,837	310	46	666
Promedio	969	3.10 %	8,979	1.24 %	1,002	4.09 %	10,403	2.98 %	4.59 %	6.40 %

S.V.L.: Seguro Vida Ley

Nota. Elaboración propia

De la presente tabla elaborada, observamos que:

En el ejercicio 2020 el total de 30 pólizas registradas en la plataforma solo representan el 3.10 % del promedio de empresas que declararon en la PLAME; así como del total de 111 trabajadores coberturados por estas pólizas solo abarca el 1.24 % del promedio de trabajadores declarados en ese año.

En el ejercicio 2021, las 41 pólizas registradas en la plataforma por las empresas solo simbolizan el 4.09 % del promedio de empresas declaradas, de igual manera del total de 310 trabajadores coberturados por estas pólizas solo asciende a 2.98 % del promedio de trabajadores declarados.

Para el ejercicio 2022, no se tiene datos estadísticos publicados PLAME - SUNAT que estén disgregados a nivel distrital que nos permita su compilación provincial, pero haciendo un comparativo con los datos PLAME del año anterior, se tiene que las 46 pólizas registradas en la plataforma por las empresas hasta octubre, representa el 4.59 % del promedio de empresas;

así como, del total de 666 trabajadores coberturas por estas pólizas asciende al 6.40 % del promedio de trabajadores.

Con esta representación podemos determinar que las pólizas subidas a la plataforma “Registro Obligatorio de Contratos de SVL” a nivel de provincia de Ilo, durante los periodos 2020, 2021 y 2022 solo representan el 3.10 %, 4.09 % y 4.59 % respectivamente de las empresas en Ilo, coberturando solo el 1.24 %, 2.98 % y 6.40 % del promedio total de los trabajadores en dichos periodos.

Estos porcentajes son muy bajos, considerando que la plataforma del MTPE, solo refleja los contratos de seguro de vida cuando son cargados por el contratante a través de la plataforma, desconociendo la cantidad de pólizas emitidas por las compañías de seguro, con respecto a las empresas en la Provincia de Ilo.

De la misma manera, es necesario comparar las fiscalizaciones realizadas por la SUNAFIL en la Provincia de Ilo sobre la norma laboral “SVL”, con las empresas que declaran a través de la PLAME SUNAT, para ello acudimos al cuadro N.º 04 referente a empresa / trabajadores del sector privado en la Provincia de Ilo, y cuadro N.º 17 referente a las órdenes de inspección sobre Seguro Vida Ley SUNAFIL Moquegua, mostrando su incidencia porcentual:

Tabla 21

Tabla comparativa: Empresas de la Provincia de Ilo e inspecciones Seguro de Vida Ley en SUNAFIL Moquegua

Meses	Año 2020		Año 2021		Año 2022
	Empresas	Inspec. S.V.L.	Empresas	Inspec. S.V.L.	Inspec. S.V.L.
ENERO	1,039	0	985	0	0
FEBRERO	1,028	2	981	0	0

MARZO	1,003	1	993	0	0
ABRIL	934	0	984	0	2
MAYO	903	0	987	0	0
JUNIO	930	0	1,005	0	0
JULIO	956	0	1,013	0	
AGOSTO	945	0	1,015	0	
SETIEMBRE	944	0	999	0	
OCTUBRE	969	0	1,037	0	
NOVIEMBRE	979	0	996	0	
DICIEMBRE	1,002	0	1,033	0	
TOTAL	11,632	3	12,028	0	2
Promedio	969	0.31%	1002	0%	0.20%

Nota. S.V.L.: Seguro de Vida Ley

Fuente: elaboración propia

En la tabla elaborada, observamos que:

En el año 2020 se realizaron 3 inspecciones sobre Seguro de Vida Ley en la Provincia de Ilo, abarcando solo el 0.31 % de las empresas según promedio, realizándose estas fiscalizaciones en los meses de febrero y marzo, coincidiendo con la vigencia de la obligatoriedad en su contratación al inicio del vínculo laboral para todos los trabajadores.

En el año 2021 no se efectuaron fiscalizaciones en la Provincia de Ilo, y en el año 2022 al no tener datos PLAME – SUNAT disgregados de la Provincia de Ilo, se tomó el referente promedio de empresas del año anterior a fin de establecer un porcentaje; señalando que las 2 inspecciones registradas hasta junio 2022, representa el 0.20 % de las empresas según promedio.

Con esta comparación podemos determinar que las ordenes de inspección producidas por SUNAFIL Moquegua para fiscalización del Seguro de Vida Ley en la Provincia de Ilo durante los años 2020, 2021 y 2022 solo abarca el 0.31 %, 0 % y 0.20 % respectivamente del promedio total de las empresas en cada año.

Este porcentaje no llega ni al 1% de empresas fiscalizadas en la Provincia de Ilo, con respecto a la materia sociolaboral Seguro de Vida Ley, lo que demuestra la casi inexistencia o

nula fiscalización por parte de la autoridad inspectiva, en velar el acatamiento de obligaciones que derivan la adquisición del SVL; motivando la flexibilidad del contratante, ya sea en contratación de póliza, o del registro del contrato en el aplicativo del MTPE.

CAPITULO IV

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

1. ESTRATEGIA METODOLOGICA DE INVESTIGACIÓN TEÓRICA JURÍDICA

En este estudio se ha empleado el método dogmático, el cual se ha centrado en el análisis de principios y definiciones conceptuales relacionadas con el problema planteado. Dado que el tema es nuevo para la legislación peruana, ha sido necesario realizar una revisión bibliográfica y de fuentes legislativas de otros países para obtener una comprensión clara de la problemática a resolver.

Asimismo, se ha empleado la metodología sincrética para analizar el problema en el contexto de la pertinente realidad y entender su impacto y consecuencias en nuestro entorno social.

Adicional a ello, el método histórico se ha empleado para examinar el problema como un asunto relevante en la sociedad, explicando su evolución y desarrollo a lo largo del tiempo así como sus implicaciones actuales.

Por último, se ha empleado el método exegético, ya que se desea estudiar las normas principales que regula el tema tratado, sacando conclusiones para mejorar nuestra regulación

interna sobre la materia; ya que se abordara desde la perspectiva del ordenamiento jurídico de fuentes legislativas.

2. MÉTODO EN EL ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

En este estudio, se empleó tanto el método de análisis inductivo como el deductivo. El primero se utilizó para deducir normas y leyes aplicables a casos concretos a partir del análisis de hechos particulares. Por su parte, el método deductivo se aplicó para obtener conclusiones prácticas a partir de principios abstractos. De esta forma, se buscó alcanzar una comprensión completa del tema estudiado.

3. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

En esta investigación se empleó una combinación de métodos cualitativos y cuantitativos. La razón por la que se usó el método cualitativo fue para obtener una comprensión más profunda de sus características y llegar a conclusiones sobre el problema planteado. Por otro lado, se utilizó el método cuantitativo para medir además de cuantificar los hallazgos estadísticos que surgieron de la ejecución de instrumentos de medición.

4. CUADRO DE COHERENCIAS

Tabla 22

Tabla de coherencias

TÍTULO DEL PROYECTO	“Implicancias jurídicas de la falta de contratación del seguro de vida conforme al Decreto Legislativo N° 688, para los trabajadores sujetos al régimen laboral privado, en la Provincia de Ilo 2021 -2022”
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	Se busca determinar el alcance administrativo y laboral, que implicaría que un trabajador con

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

HIPÓTESIS PLANTEADAS

derecho y/o sus beneficiarios legales, no puedan ser resarcidos con los beneficios que debiera corresponderle en caso sucediese la contingencia y/o siniestralidad, ante la falta de contratación del seguro de vida ley conforme al D.L. N° 688.

¿Cuáles con las implicancias jurídicas de la falta de contratación del seguro de vida conforme al D.L. N° 688, para los trabajadores sujetos al régimen laboral privado?

DADO QUE:

La repercusión jurídica por la falta de contratación de seguro de vida conforme al D.L. N° 688 dada la coyuntura del momento, no se ha contemplado el alcance de la responsabilidad administrativa y laboral que puedan tener la falta de contratación por parte del empleador del seguro de vida conforme al D.L. N°688.

El desconocimiento de las implicancias jurídicas y/o falta de asesoría son factores que influyen en falta de contratación de seguro de vida conforme al Decreto Legislativo N° 688 para los trabajadores sujetos al régimen laboral privado.

Al darse su generalidad a todos los trabajadores del régimen laboral privado desde el inicio de la relación laboral, la no contratación del seguro de vida conforme al Decreto Legislativo N°688, genera desprotección del trabajador al carecer de la póliza que este beneficio laboral brinda.

El seguro de vida es una protección pecuniaria que se le brinda al trabajador y/o beneficiarios; y, su ámbito de aplicación se debe dar a todos los trabajadores del régimen laboral privado sin distinción, exclusión, ni discriminación.

ES PROBABLE QUE:

El no cumplimiento en contratación del seguro de vida genera responsabilidad en el ámbito administrativo y laboral, siendo necesario mejorar la efectividad de la norma con la finalidad de cumplir su objetivo “el

**OBJETIVO GENERAL DE LA
INVESTIGACIÓN**

**AUTORES DEL MARCO TEÓRICO
FUNDAMENTAL**

INSTRUMENTOS

**TIPO Y NIVEL DE LA
INVESTIGACIÓN**

**FACTORES DE ANÁLISIS
(VARIABLES)**

colaborador posee derecho a seguro de vida a cargo de su contratante, partiendo del comienzo del vínculo laboral”

Determinar cuáles son las implicancias jurídicas de la falta de contratación del seguro de vida conforme al D.L. N° 688, para los colaboradores sujetos régimen laboral privado. Alzamora Valdéz Mario, Toyama Miyagusuku Jorge, Chávez Núñez Frida y otros, Valderrama Valderrama Luis y otros, Castillo Freyre Mario, Núñez del Prado Simons Alonso, Fernández Cruz Gastón, Hilario Melgarejo Ana, Gálvez Condori Walter Salvador / Maquera Morales Luis Ángel.

Ficha bibliográfica, ficha documental, cédula de preguntas, matriz de registro.

Por su propósito:

Aplicada ya que se busca dar respuesta a una problemática.

Por el nivel de profundización:

Descriptiva, se busca dar a conocer la magnitud que implica la omisión de una obligación.

Explicativa, se busca encontrar primeramente los beneficios y obligaciones que conlleva el cumplimiento de una norma laboral, así como las implicancias y factores de su omisión.

Por el ámbito:

Documental: la información se buscará en normas de carácter legal, archivos, jurisprudencia, y toda documentación que sirva para la recolección de datos requeridos. De campo, se ejecutarán encuestas para recogida de información.

Por el tiempo:

Longitudinal o Diacrónica, analiza un lapso de 2 años.

Variable Independiente

Implicancias jurídicas de la falta de contratación del Seguro de Vida conforme al D.L. N° 688.

OPERACIONALIZACIÓN DE FACTORES

Variable Dependiente

Trabajadores sujetos al régimen laboral privado.

Variable Independiente

Seguro Vida Ley

Normatividad

Variable Dependiente

Relación laboral

Ley General de Inspección del Trabajo

Nueva Ley Procesal del Trabajo

Jurisprudencia

Derecho Comparado

APORTES O CONTRIBUCIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio servirá para contribuir a mejorar los mecanismos de eficacia y exigibilidad en el cumplimiento de la contratación del Seguro de Vida Ley.

Nota. Elaboración propia

5. POBLACIÓN DE ANÁLISIS

5.1. UNIVERSO Y MUESTRA

5.1.1. UNIVERSO

El universo del estudio está conformado por los centros laborales de la Provincia de Ilo que declararon a sus colaboradores en planilla electrónica PLAME, para ello se recurrió a los “Indicadores Laborales a Nivel de Distrito 2020” publicados en el portal del MTPE, por medio del link:

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/1984592-indicadores-laborales-a-nivel-de-distrito-2020>

de acuerdo al cuadro “Número de empresas en el sector privado por meses, según distritos”; durante el periodo 2020 se declaró en la Provincia de Ilo en sus tres distritos, la siguiente estadística:

Tabla 23
Número de empresas en el sector privado por meses, según distritos – periodo 2020

Meses	Ilo Ubigeo 180301	El Algarrobal Ubigeo 180302	Pacocha Ubigeo 180303	Total
Enero	993	1	45	1039
Febrero	983	1	44	1028
Marzo	958	1	44	1003
Abril	892	1	41	934
Mayo	864	1	38	903
Junio	887	1	42	930
Julio	911	1	44	956
Agosto	900	1	44	945
Septiembre	899	1	44	944
Octubre	923	1	45	969
Noviembre	930	2	47	979
Diciembre	953	2	47	1002
Total, anual				11,632
Promedio mensual				969

Nota. Elaboración propia.

Resultando un promedio mensual de 969 empresas que declararon su planilla electrónica PLAME en la Provincia de Ilo durante el periodo 2020, constituyendo éste el universo de investigación.

5.1.2. MUESTRA

Demarcaremos nuestra muestra en tablas de Fisher Arkin y Colton,¹⁹ las cuales detallan que para una población de 969 con margen de confianza 95.5% y margen de error 5% se ubica muestra en 286 centros laborales para el presente estudio.

¹⁹ Yachay (03 de febrero 2021). Tamaño de la muestra #1: Tabla Fisher Arkin y Colton Tesis Paso a Paso [Video]. Recuperado <https://www.youtube.com/watch?v=CQh2IYj6Wxk>

6. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

6.1. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE CUESTIONARIO

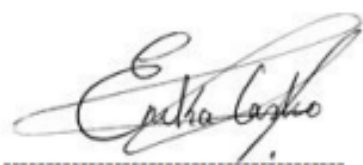


VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

PREGUNTA	ESENCIAL	ÚTIL	INNECESARIA
1.- ¿Qué categoría tiene su empresa / negocio? a. Microempresa b. Pequeña empresa c. Mediana empresa d. Gran empresa. e. Institución pública con régimen laboral privado	X		
2.- ¿Cuál es el promedio de trabajadores que tiene su empresa? a. 1 a 3 b. 4 a 10 c. 11 a 50 d. 51 a 100 e. 101 a más.	X		
3.- ¿Cuál es el rango de antigüedad laboral que tienen sus trabajadores? a. Menos de 30 días b. De 1 a 3 meses c. De 3 a 6 meses. d. De 6 a 12 meses. e. De 12 meses a más	X		
4.- Desde el 11.02.2020 entró en vigencia la modificatoria del Decreto Legislativo N° 688 <i>“El trabajador tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, a partir del inicio de la relación laboral”</i> . ¿Esta norma legal y/o modificatoria le comprende a usted como obligación del empleador? a. Si b. No	X		
5.- En caso de ser una obligación como empleador. ¿A contratado usted la póliza de Seguro de Vida Ley en favor de todos sus colaboradores? a. Si b. No	X		
6.- Si la respuesta de la pregunta anterior es negativa, ¿Conoce usted las consecuencias o implicancias que acarrea su incumplimiento en caso de estar obligado a contratarlo? a. Si b. No	X		
7.- De no contratar la póliza de seguro de vida, y si falleciera el trabajador o sufriera un accidente ¿Sabe usted que deberá pagar a los beneficiarios el valor que comprende las indemnizaciones? a. Si b. No	X		
8.- En caso de no haber contratado el Seguro de Vida Ley, ¿Cuál es la razón?	X		

a. Económica b. Desconocimiento. c. Personal eventual d. Otro:			
9.- De haber contratado la póliza de seguro de vida, ¿les ha informado a sus colaboradores cuales son los beneficios y coberturas de este seguro, así como solicitarles la presentación de la declaración jurada de beneficiarios que comprende el Seguro de Vida Ley? a. Si b. No	X		

Fecha: 09 de noviembre de 2021



Erika Castro Cusirramos



CAPITULO V

1. RESULTADOS DEL ESTUDIO

1.1. GENERALIDADES

Los hallazgos del estudio están basados en las encuestas realizadas a 286 empresas de la Provincia de Ilo, esta muestra fue obtenida de 969 centros laborales, que constituyó el promedio de empresas del sector privado que declararon Planilla Electrónica PLAME durante el periodo 2020, conforme se detalló en la Tabla 23.

El cuestionario está dirigido a los empleadores de los centros de trabajo, representado por los titulares, gerentes y/o administradores de cada empresa, ya que ellos como responsables de la entidad laboral son los primeros obligados sobre el conocimiento del tema materia del presente trabajo; buscando la sinceridad y el reflejo de la realidad en sus respuestas, no se consideró la identificación de los encuestados en el formato.

Durante las visitas a los centros laborales, se procuró en su mayor parte que los mismos responsables respondieran las preguntas del cuestionario, objetivo que se logró en un porcentaje regular, toda vez que como representantes legales de la empresa están enfocados a la atención de la parte operativa de sus negocios, derivando la atención de los asuntos administrativos al personal de recursos humanos y/o contabilidad, siendo un colaborador de esta área a quien se nos delegaba para la atención de la cédula

Otras situaciones como el caso de empresas más pequeñas y debido a la ausencia física del titular, el formulario era llenado por el personal de tienda, previa anuencia y coordinación telefónica del titular del negocio.

1.2. ANÁLISIS DE DATOS OBTENIDOS

El cuestionario consistía en 9 interrogantes, las 5 primeras eran de respuesta obligatoria, las preguntas 6, 7, 8 y 9 condicionadas a una respuesta negativa o positiva planteada en la interrogante 5.

A continuación, se detalla los datos alcanzados por medio de tablas y figuras acompañados de sus respectivos análisis e interpretaciones.

1.2.1. PREGUNTAS DE RESPUESTA OBLIGATORIA

El análisis de las respuestas derivadas de las tablas 24, 25, 26, 27 y 28, están basadas en total de la muestra, es decir sobre las 286 empresas que representan el 100 % de las encuestadas, ya que son preguntas de respuesta obligatoria:

Tabla 24

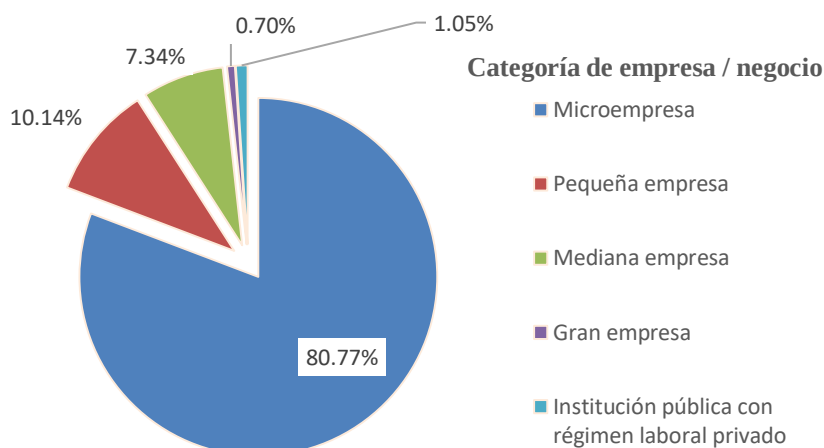
¿Qué categoría tiene su empresa / negocio?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Microempresa	231	80.77 %
Pequeña empresa	29	10.14 %
Mediana empresa	21	7.34 %
Gran empresa	02	0.70 %
Institución pública con régimen laboral privado	03	1.05 %
Total	286	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 8

¿Qué categoría tiene su empresa o negocio?



Nota. Elaboración propia

La figura 8 muestra que el mayor porcentaje de empresas encuestadas representada por 80.77 % la constituyen microempresas, y no necesariamente porque puedan estar inscritas y acreditadas como tal en la REMYPE; sino por la cantidad de trabajadores que comprende a este sector (*entre 1 a 10 trabajadores*), demostrando que la predominancia de empresas en la Provincia de Ilo con microempresas.

Los demás porcentajes de: 10.14 % para pequeña empresa, 7.34 % en mediana empresa, 0.70% en gran empresa y 1.05 % para Instituciones Públicas con régimen laboral privado; representan la variedad en la toma de muestra, evidenciando que se abarco empresas y negocios en cantidades significativas a la composición del total de las empresas de la Provincia de Ilo, según su tamaño.

Tabla 25

¿Cuál es el promedio de trabajadores que tiene por empresa?

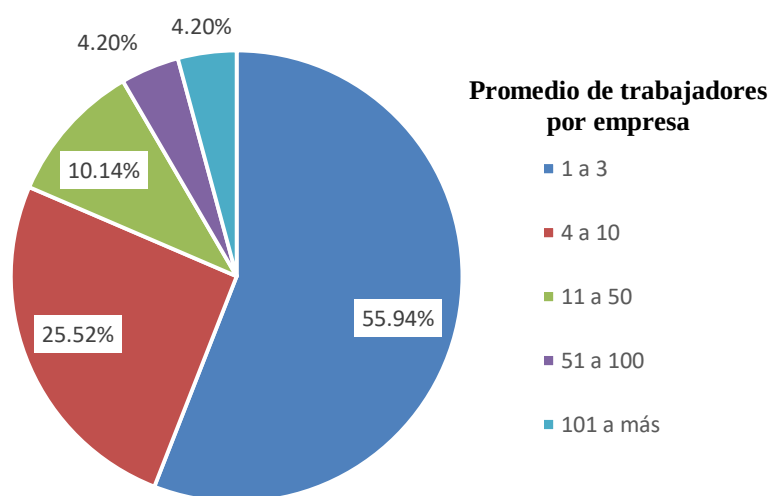
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1 a 3	160	55.94%
4 a 10	73	25.52 %
11 a 50	29	10.14 %

51 a 100	12	4.20 %
101 a más	12	4.20 %
Total	286	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 9

¿Cuál es el promedio de trabajadores que tiene por empresa?



Nota. Elaboración propia

De acuerdo a la figura 9 observamos que el 55.94 % de las empresas encuestadas tienen de 1 a 3 trabajadores, seguido del 25.52 % donde la cantidad de trabajadores son de 4 a 10, decreciendo este porcentaje a 10.14 % para las empresas que abarcan de 11 a 50, teniendo los otros dos rangos porcentajes menores.

Con ello se demuestra, no solo la predominancia de las microempresas en la Provincia de Ilo, sino que éste sector alberga la mayor cantidad de trabajadores, ya que al sumar los porcentajes que representan el rango promedio de: 1 a 3 y 4 a 10 trabajadores suman el 81.46 % de la muestra total; seguido de la pequeña empresa con los porcentajes 10.14 % y 4.20 % que suman 14.34 %, también hay empresas que albergan un número importante de trabajadores

incluso cuyo ámbito de operaciones no solo es provincial, sino también regional teniendo una estructura organizacional más segmentada, a diferencia de las microempresas que son netamente operacionales siendo la utilización de su mano de obra exclusiva para la ejecución de su actividad económica, dejando muchas veces y en su mayor parte los aspectos administrativo, tributarios, laborales e incluso de seguridad, para ser atendidos de forma externa.

Tabla 26

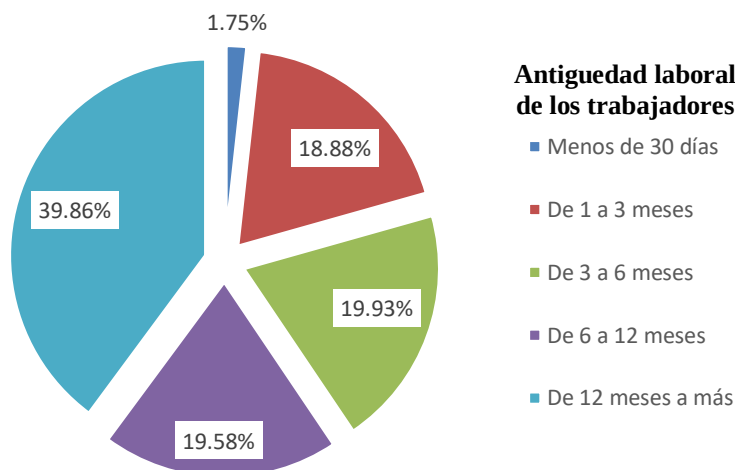
¿Cuál es el rango de antigüedad laboral que tienen sus trabajadores?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 30 días	5	1.75 %
De 1 a 3 meses	54	18.88 %
De 3 a 6 meses	57	19.93 %
De 6 a 12 meses	56	19.58 %
De 12 meses a más	114	39.86 %
Total	286	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 10

¿Cuál es el rango de antigüedad laboral que tienen sus trabajadores?



Nota. Elaboración propia

El objetivo de la figura 10 es segmentar la rotación de personal que tienen las empresas tomadas como muestra, observando que el 1.75 % laboraron menos de 1 mes, el 18.88 % laboraron de 01 a 03 meses, el 19.93 % laboraron de 03 a 06 meses, el 19.58 % tuvieron vínculo contractual de 06 a 12 meses y el mayor porcentaje de 39.86 % son trabajadores que tienen una antigüedad laboral mayor de doce meses.

El porcentaje mayor reflejado en la antigüedad de los puestos de trabajo de 39.86 %, muestra la predominancia de cierta estabilidad y permanencia en la relación laboral al superar los doce meses de vínculo continuo; asimismo observamos una distribución casi equitativa en los tres rangos anteriores: 19.58 %, 19.93 % y 18.88 %, que sumandos totalizan 58.39 % y representan la antigüedad laboral entre el rango de 01 a 12 meses (que comprende los tres porcentajes), demostrando así que el mercado laboral en la Provincia de Ilo, es disperso, variado y temporal.

Por último, tenemos el 1.75 % que representa al personal que tienen una duración laboral menor a un mes, este grupo de trabajadores se les denomina “*eventuales*” mano de obra

que es contratada para atender servicios ocasionales, imprevistos, u otros de origen fortuito. Representan un porcentaje menor ya que su costo de contratación laboral es alto.

Tabla 27

Desde el 11.02.2020 entró en vigencia la modificatoria del Decreto Legislativo N° 688

“El trabajador tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, a partir del inicio del vínculo laboral”. ¿Esta norma legal y/o modificatoria le comprende a usted como obligación del empleador?

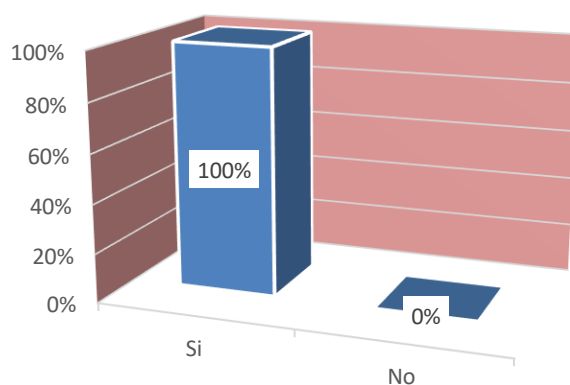
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	286	100 %
No	0	0 %
Total	286	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 11

Esta norma legal, le comprende a usted como empleador?

¿Esta norma legal, le comprende a usted como obligación del empleador?



Nota. Elaboración propia

Sin duda que la figura 11 refleja la totalidad de los encuestados al conocimiento del Seguro de Vida Ley como una de obligaciones que tiene en su calidad de contratante, pues ante un posible desconocimiento bastaba con dar lectura al preámbulo de la pregunta para deducirlo como obligación.

El objetivo adicional que se tuvo al considerar la presentación de esta interrogante, fue brindarle al encuestado conocimiento con sustento legal de una norma jurídica que lo obliga al cumplimiento de un deber, cuya certeza debía ser necesaria para dar respuesta a las interrogantes posteriores.

Tabla 28

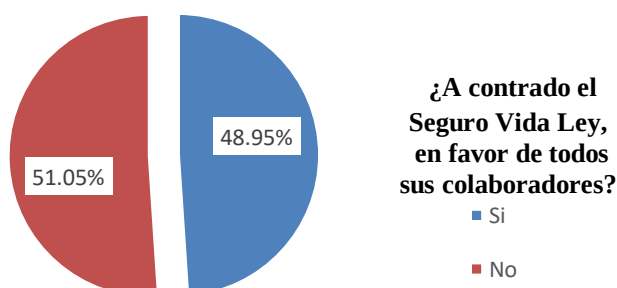
En caso de ser una obligación como empleador, ¿ha contratado usted póliza de SVL en beneficio de todos sus colaboradores?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	140	48.95 %
No	146	51.05 %
Total	286	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 12

¿Ha contratado el Seguro Vida Ley, en favor de todos sus colaboradores?



Nota. Elaboración propia

Ante la interrogante planteada de la contratación del Seguro de Vida Ley en favor de todos los trabajadores, la figura 12 refleja una cierta igualdad entre respuestas afirmativas y negativas, considerando que desde febrero 2020 han pasado más de 2 años de su obligatoriedad; según apreciación, son marcados los sectores que la cumplen quizás no tanto de manera voluntaria sino como exigencia del cliente para la prestación de un servicio; por ejemplo, el transporte de carga por carretera donde los vehículos para ingresar a instalaciones de la entidad destino deben cumplir con requisitos rigurosos para permitírseles el pase, entre ellos el contar con los seguros vigentes y exigidos por Ley; lo mismo sucede con las empresas usuarias cuando les prestan servicios por medio de empresas de intermediación laboral, tercerización, etc. donde todo personal externo para ser admitido en sus instalaciones debe acreditar previamente contar con los seguros laborales requeridos por ley (Es Salud, SCTR, Seguro de Vida Ley, etc.), dado que la responsabilidad solidaria les alcanza exigen a sus contratistas el cumplimiento de todas las obligaciones laborales que la norma impera.

El gran sector que señala no haber contratado el Seguro Vida Ley representado por un 51.05 % está conformado en su mayoría por las microempresas, negocios donde el personal labora en las propias instalaciones del empleador bajo su tutela, no habiendo presión comercial externa por parte de cliente alguno en la contratación de un seguro para el desarrollo habitual de las actividades económicas, estando supeditado a la decisión voluntaria del empleador el cumplir su obligación laboral o no.

1.2.2. PREGUNTAS DE RESPUESTA CONDICIONAL

Para el análisis de las respuestas derivadas de las tablas 29, 30 y 31, se utilizará como base las 146 empresas encuestadas contenidas en la tabla 28 que señalaron NO haber contratado

el Seguro de Vida Ley en beneficio de la totalidad de sus colaboradores, representando esta cifra el 100 % de la muestra total.

Tabla 29

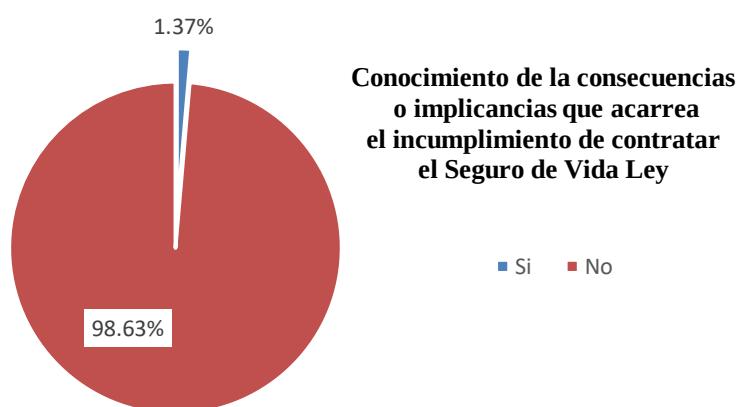
Si la respuesta de la pregunta anterior es negativa, ¿conoce usted las consecuencias o implicancias que acarrea su incumplimiento en caso de estar obligado a contratarlo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	02	1.37 %
No	144	98.63 %
Total	146	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 13

¿Conoce usted las consecuencias o implicancias que acarrea su incumplimiento en caso de estar obligado a contratarlo?



Nota. Elaboración propia

Esta pregunta era opcional, supeditada a la respuesta negativa que se daba en la interrogante anterior, estaba destinada a conocer de aquellos empleadores que no habían contratado el Seguro de Vida Ley, si conocían las consecuencias o implicancias de tal omisión.

En la figura 12, vimos que el 51.05 % de los encuestados no habían contratado la póliza del Seguro de Vida Ley; con la nueva reformulación porcentual la figura 13 muestra que el 98.63% de ellos, ignoran el alcance que involucra el incumplimiento de tal obligación para con sus trabajadores, sobreentendiendo el desconocimiento mismo del dispositivo legal o la falta de interés sobre el tema en cuestión; conllevando el no contratar este Seguro de Vida Ley; pues, no es habitual que un empresario de la microempresa tenga interés voluntario de conocer y averiguar de normas socio laborales u otros, enfocándose primordialmente en la parte operativa y funcional de su negocio, dejando los aspectos administrativos, contables, tributarios y demás gestiones a un profesional externo (contador).

Un mínimo porcentaje representado por un 1.37 % respondió tener conocimiento de las consecuencias e implicancias, sobreentendiendo que recurrió al dispositivo legal o indago sobre el tema.

Tabla 30

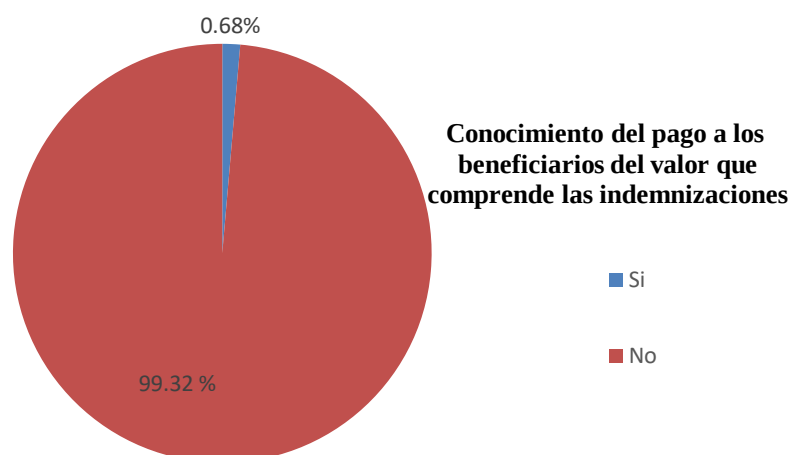
De no contratar la póliza de seguro de vida, y si falleciera el trabajador o sufriera un accidente, ¿sabe usted que deberá pagar a los beneficiarios el valor que comprende las indemnizaciones?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	01	0.68 %
No	145	99.32 %
Total	146	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 14

¿Sabe usted que deberá pagar a los beneficiarios el valor que comprende las indemnizaciones?



Nota. Elaboración propia

Al igual que la anterior esta pregunta era opcional, supeditada al grupo que respondió negativamente en la interrogante de la figura 12.

Al establecer la interrogante en el ítem se tuvo como objetivo adicional, brindar conocimiento al encuestado de las contingencias primordiales que activa la operatividad del seguro y la implicancia de no tenerlo, pues era fundamental lograr una respuesta con “*conocimiento de causa*”.

La figura 14 refleja que el 99.32% de los encuestados desconocen que tienen la obligación de asumir un monto dinerario equivalente a las indemnizaciones que cubrirían la póliza, ante la omisión de adquirir el Seguro Vida Ley en favor de sus trabajadores, siendo solo un porcentaje mínimo de 0.68 % que si tiene conocimiento de ello.

Tabla 31

En caso de no haber contratado el Seguro de Vida Ley, ¿Cuál es la razón?

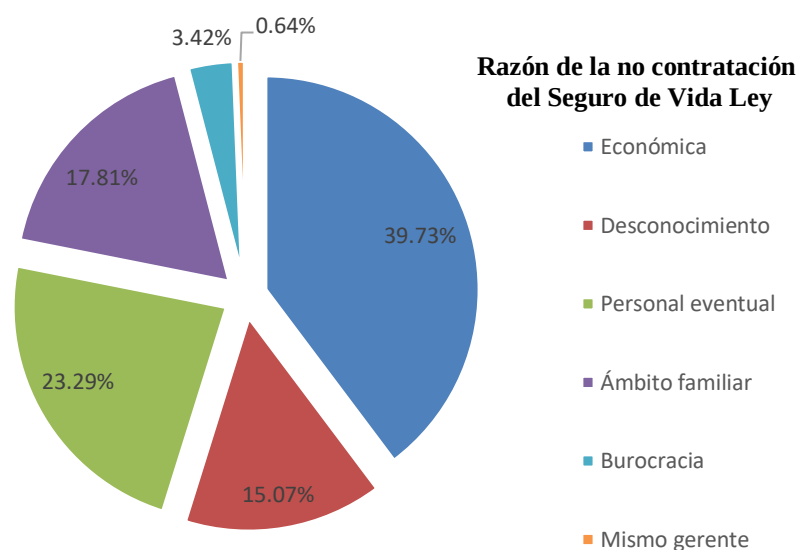
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Económica	58	39.73 %
Desconocimiento	22	15.07 %
Personal eventual	34	23.29 %
Otro:		
• Ámbito familiar	26	17.81 %
• Burocracia	05	3.42 %
• Mismo gerente	01	0.64 %
Total	146	100%

Nota.

Elaboración propia

Figura 15

En caso de no haber contratado el Seguro de Vida Ley, ¿cuál es la razón?



Nota. Elaboración propia

Pregunta opcional supeditada al grupo que respondió negativamente en la interrogante de la figura 12.

Son varias las razones que se detallan en la figura 15, el porcentaje mayor representado por el 39.73 % es la razón económica al señalar que les representa un gasto y costo adicional

que deben asumir como empleadores por tener trabajadores en planillas; el 15.07 % señalaron desconocer que tenían como obligación el contratar la póliza Vida Ley en favor de sus trabajadores, el 23.29 % indicaron como razón la eventualidad de su personal pues muchos de ellos solo tienen un tiempo corto de vínculo laboral; entre otras razones representado por un 21.87 % señalaron no haber contratado el seguro, al ser un familiar directo su propio trabajador (ámbito familiar 17.81 %), también que les demanda tiempo el averiguar, cotizar y cumplir cada uno de los requisitos que la compañía de seguros les exige para asegurar al personal (burocracia 3.42 %) considerando que ya no están los corredores de seguro debido a la prohibición de los costos de intermediación, y por último que al ser el mismo gerente registrado en planillas no se ven en la necesidad de auto asegurarse con una cobertura adicional (mismo gerente 0.64 %).

1.2.3. PREGUNTAS DE RESPUESTA CONDICIONAL

El análisis de la respuesta en la tabla 31, está centrado en aquellos que dieron respuesta positiva a la pregunta de la tabla 27, siendo un total de 140 encuestados que respondieron SI haber contratado el Seguro Vida Ley en beneficio de la totalidad de sus colaboradores, representando el 48.95 % de la muestra total, siendo ahora el 100 % para el análisis de la presente tabla.

Tabla 32

De haber contratado póliza de seguro de vida, ¿les ha informado a sus colaboradores cuales son los beneficios y coberturas de este seguro, así como solicitarles presentación de declaración jurada de beneficiarios que comprende el Seguro de Vida Ley?

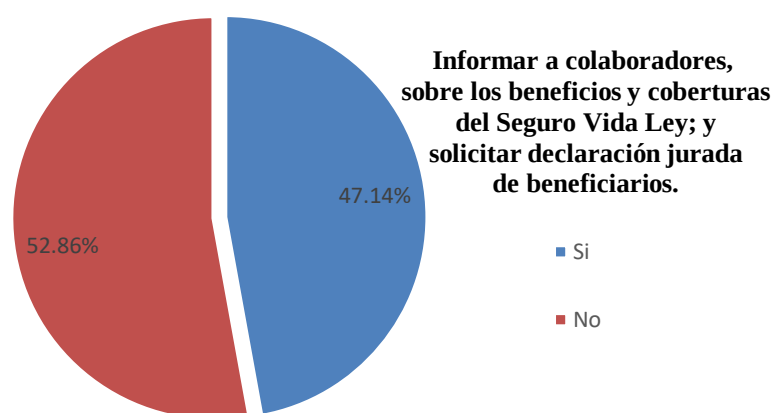
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	66	47.14 %
No	74	52.86 %

Total	140	100%
--------------	------------	-------------

Nota. Elaboración propia

Figura 16

¿Les ha informado a sus colaboradores cuales son los beneficios y coberturas de este seguro, así como solicitarles presentación de la declaración jurada de beneficiarios que comprende el Seguro de Vida Ley?



Nota. Elaboración propia

Esta pregunta era opcional, supeditada a la respuesta positiva que se daba en la interrogante de la figura 12, estaba destinada a conocer de aquellos empleadores que, habiendo contratado el Seguro Vida Ley, comunicaron a sus trabajadores de esta cobertura dándoles a conocer sus beneficios y ventajas, así como solicitarles la declaración jurada de sus beneficiarios.

De la figura 16, vemos casi un equilibrio en los porcentajes entre respuesta afirmativas y negativas; el 47.14 % respondió haber comunicado a sus trabajadores, mediante correos internos, charlas, al tener su organización interna más implementada; y, el 52.86 % señaló no haberlo comunicado considerando que son pocos trabajadores y que los aspectos administrativos son llevados por un contador externo.

2. DISCUSION DE LOS RESULTADOS

Cuando se inició el presente trabajo se tuvo como objetivo establecer el alcance o implicancia jurídica de la no contratación del Seguro de Vida Ley en la Provincia de Ilo, a partir de que fuera obligatorio a la totalidad de colaboradores sujetos al régimen laboral privado desde el comienzo de su vinculación a nivel laboral, siendo necesario contribuir a la mejora de los mecanismos de eficacia y exigibilidad en cumplimiento de su obligación por parte del contratante.

Para ello era necesario conocer el ámbito empresarial del lugar donde se desarrolla el objeto de estudio, los resultados de las tablas 24 y 25 muestran la predominancia de las microempresas (*1 a 10 trabajadores*) en la Provincia de Ilo llegando a representar el 80.77 % de la encuesta total comprendiendo el 81.46 % de colaboradores, seguido de pequeña empresa (*1 a 100 trabajadores*) que abarca el 10.14 % de los encuestados lo que equivale al 14.34 % de los trabajadores, luego la mediana empresa con el 7.34% , gran empresa con el 0.70% y por último la institución pública con régimen laboral privado con su 1.05%.

Si bien en la actualidad la calificación en la REMYPE como microempresa y pequeña empresa, está en función solo al nivel de ventas anuales; cuando se publicó el 28 de junio de 2008 el Decreto Legislativo N.º 1086 que aprueba la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, estableció en su artículo 3º como característica concurrentes de las MYPE, para microempresa: de 1 hasta 10 colaboradores inclusive y ventas por año hasta la cantidad máxima de 150 UIT; y para la pequeña empresa: de 1 hasta 100 colaboradores inclusive además de ventas por año hasta la cantidad máxima de 1700 UIT.

Con la finalidad de reafirmar la segmentación de empresas en la Provincia de Ilo, se recurrió a la última publicación de los Indicadores Laborales a Nivel Distrito del año 2021 publicados en la página Web del MTPE, en el cuadro “Empresas en el sector privado por tamaño, según distritos”, se extrajo datos que nos permitió comparar con los porcentajes de las empresas encuestadas.

Tabla 33
Empresa en el sector privado mensual por tamaño
Provincia de Ilo, año 2021

Meses	Tamaño de empresa				Total PLAME
	1 - 10	11 -100	101 - 499	500 a más	
Enero	910	65	10	0	985
Febrero	905	66	9	1	981
Marzo	902	82	8	1	993
Abril	891	84	8	1	984
Mayo	893	85	8	1	987
Junio	914	82	8	1	1,005
Julio	919	84	9	1	1,013
Agosto	916	89	9	1	1,015
Setiembre	904	84	10	1	999
Octubre	938	89	8	2	1,037
Noviembre	895	89	11	1	996
Diciembre	932	90	10	1	1,033
Total	10,919	989	108	12	
Promedio	910	82	9	1	1,002
Porcentajes	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana	Otras	
% tamaño empresa	91 %	8 %	1 %	0 %	100 %
% encuesta realizada	80.77%	10.14%	7.34%	1.75%	100%

Nota. Elaboración propia en base a las estadísticas publicadas del MTPE.

Como vemos la diferencia porcentual entre en la disgregación de las empresas encuestadas y el tamaño de las empresas en la Provincia de Ilo durante el año 2021 es mínima, demostrando que se realizó una distribución proporcional.

Otro aspecto relevante que se evidencio con la tabla 26, es que el mercado laboral en la Provincia de Ilo es disperso, variado y temporal, aunque el porcentaje mayor representado por

el 39.86 % señaló una antigüedad laboral de sus trabajadores de 12 meses a más, demuestra que los empleadores procuran la permanencia de su personal, debido a que el costo de la formalidad laboral es significativo, al asumir cargas sociales, beneficios, de seguridad u otras que puedan conllevar el acatamiento de obligaciones derivadas de actividad económica que desarrollan.

La encuesta también sirvió para dar a conocer a los empleadores el nuevo ámbito de aplicación del Seguro de Vida Ley, pues ante un posible desconocimiento normativo bastaba con dar lectura al preámbulo de la pregunta contenida en la tabla 27 para deducirlo como obligación, ello influyó en los encuestados al advertir que esta exigencia forma parte de sus obligaciones laborales.

La pregunta medular contenida en la tabla 28 está enfocada al cumplimiento en sí de la contratación del Seguro Vida Ley a sus trabajadores, lo sorprendente es casi el equilibrio entre las respuestas negativas y positivas, al ser las microempresas predominancia en el mercado laboral, son marcados los sectores que la cumplen quizás no tanto de manera voluntaria sino como uno de los requisitos exigidos entre otros (Es Salud, SCTR, SVL, SSY, etc.) para prestación de sus servicios a través de la intermediación laboral, tercerización, construcción civil u otros servicios que le implique destaque de colaborador a instalaciones de sus clientes, considerando que su regulación normativa contempla la figura de responsabilidad solidaria. En resumidas cuentas, el cumplimiento se da mayormente por la exigencia de un tercero y no tanto por el conocimiento de las implicancias que hubiese ocasionado el no contratar el Seguro Vida Ley.

En cambio, las razones que más predominaron al grupo que no cumplió; es la económica, ya que les representa un gasto y costo adicional que deben asumir como empleadores por tener trabajadores en la planilla, otro factor es la eventualidad como el índice

de rotación ante el corto tiempo del vínculo laboral, el desconocimiento de esta obligación también influyó, ya que al ser negocios familiares no lo consideraron necesario, siendo el mismo gerente en ocasiones el único trabajador, adicionando que para su contratación tienen que someterse a trámites y requisitos burocráticos que le implican dedicación de tiempo distrayendo la atención que le brindan a las actividades económicas de sus empresas que le generan ingresos.

En otros términos, sea la razón que se tuvo para no contratar el Seguro de Vida Ley, ello implica un total desconocimiento de sus consecuencias e implicancias, entre otros como el pago indemnizatorio a los beneficiarios del trabajador en caso éste falleciera o sufriera un accidente; ya que no es habitual que un empresario de la microempresa tenga interés voluntario de conocer y averiguar de normas laborales u otros, enfocándose primordialmente en la parte operativa y funcional de su negocio, dejando en su mayor parte los aspectos administrativos, contables, tributarios y demás gestiones a un profesional externo (contador).

El casi equilibrio que muestra la tabla 28 entre las respuestas positivas y negativas con respecto a la contratación del Seguro de Vida Ley; y, lo revelado en la tabla 19 respecto a la comparación PLAME – SUNAT y registro del Seguro Vida Ley en la plataforma del MTPE, demuestra el bajo nivel de cumplimiento con respecto a la obligación del empleador en cargar contratos de SVL a la plataforma del MTPE, ya que la cantidad estadística que refleja este aplicativo, solo está en función a los contratos registrados, no existiendo en la página web de la SBS, datos estadísticos de las compañías de seguro, sobre la emisión de pólizas del Seguro Vida Ley, correspondientes a las empresas en la Provincia de Ilo.

Por último, no solo es la contratación de la póliza, también es poner en conocimiento al trabajador que se le ha contratado un Seguro de Vida, informarles cuales son los beneficios y las coberturas que les brinda, el saber que pueden conservar el seguro y asumir su costo directo

en caso de concluir el vínculo laboral; pues la última tabla refleja que solo el 47.14 % de los que contrataron la póliza lo hicieron mediante charlas, correos internos u otros medios; así como la importancia de exigirle la presentación de la declaración jurada que incluye los datos de sus familiares como beneficiarios según orden de prelación, esto permitiría que el empleador: a) pueda cargar los datos de los familiares en el registro obligatorio a fin de que el trabajador y sus beneficiarios puedan consultar los detalles de la póliza a través de los aplicativos implementados en el portal del MTPE, y b) entregar dentro de las 48 horas la declaración a la aseguradora en caso de fallecimiento evitando dilaciones innecesaria.



CONCLUSIONES

PRIMERA. - El Seguro de Vida Ley es un beneficio social de carácter obligatorio, teniendo por ende naturaleza social y laboral, siendo un derecho consagrado nacido de la existencia del vínculo contractual, es merecedor de su protección y tutela conforme al artículo 24 de la Constitución Política del Perú.

SEGUNDA. – Siendo así, el monto de las primas asumidas por el empleador debe ser tratado como un aporte y, por consiguiente: figurar en las boletas de pago remuneraciones y declararse como tal en la planilla electrónica PLAME.

TERCERA. – De acuerdo a la declaración de las planillas electrónicas PLAME durante el periodo 2021 y centros laborales encuestados, la predominancia empresarial en la Provincia de Ilo está compuesta por: microempresas (1 -10 trabajadores) con un 91%, seguido de la pequeña empresa (11 -100 trabajadores) con el 8% y mediana empresa (101 – 499 trabajadores) con el 1%; siendo las microempresas netamente operacionales destinando su recurso humano al desarrollo exclusivo de su actividad comercial, derivando a un externo contable los asuntos administrativos, tributarios, laborales e incluso los temas de seguridad y salud en el trabajo.

CUARTA. – Si bien, se ha determinado obligaciones y deberes del empleador especificadas en los artículos 1°, 7° y 8° del D. Leg. 688 y artículos 5° y 8° del Decreto Supremo N.º 003-2011-TR; no se ha contemplado otras responsabilidades administrativas y laborales surgidas de la contratación misma del Seguro de Vida Ley, como: **a)** brindar información directa al trabajador de la contratación, características y beneficios económicos que otorga la póliza, incluyendo los que implica al cese del vínculo laboral; y **b)** requerir al trabajador la entrega de la declaración jurada de beneficiarios otorgándole un plazo de cinco días, instando a la comunicación oportuna en caso de modificaciones.

QUINTA. – De los resultados del cuestionario, se ha establecido como factores que influyen la falta de contratación del Seguro de Vida Ley por parte de los empleadores en la Provincia de Ilo, los siguientes: **a)** la económica (39.73 %), al representarles un gasto y costo adicional por tener trabajadores en planillas, **b)** el desconocimiento (15.07 %) de la obligación en la contratación de la póliza, considerando que el empresario se enfoca principalmente a la parte operativa y funcional del negocio, **c)** la eventualidad de su personal (23.29 %), al tener un tiempo corto de vinculación laboral, y **d)** Otras razones (21.87 %) como: el laborar con un familiar directo (ámbito familiar 17.81 %), el tiempo invertido en averiguar, cotizar y cumplir los requisitos que la compañía exige, labor de asistencia que anteriormente realizaban los corredores de seguros (burocracia 3.42 %), y el no verse en la necesidad de auto asegurarse con una cobertura adicional (mismo gerente es el trabajador 0.64 %). Todo ello demuestra el desconocimiento de las consecuencias punitivas por trabajador afectado y el alcance de su responsabilidad administrativa y laboral, evidenciando la falta de asesoramiento oportuno con respecto al cumplimiento de la norma socio laboral Seguro de Vida Ley.

SEXTA.- Adicional a lo anterior, se ha establecido factores externos al empleador que contribuyen en la falta de contratación del Seguro de Vida Ley, como son: **a)** la escasa fiscalización laboral por parte de la autoridad inspectiva – SUNAFIL Moquegua, con respecto a la materia: Seguro de Vida Ley, considerando que las inspecciones realizadas durante los periodos 2020, 2021 y 2022, no cubren ni al 1% de los centros laborales en la Provincia de Ilo; y **b)** la cantidad insuficiente de personal inspectivo de la SUNAFIL Moquegua para abarcar, un número determinado de empresas.

SEPTIMA.- La falta de contratación del Seguro de Vida Ley por parte del empleador, genera desprotección al trabajador y a sus posibles beneficiarios, toda vez que la normatividad no contempló plazo ni procedimiento alguno a seguir, para el cobro de la indemnización

directamente al empleador, ya sea por fallecimiento o por incapacidad ya que esto implica a muy corto plazo un desembolso económico considerable; asimismo niega la oportunidad y el derecho al trabajador de poder decidir el mantener su seguro de vida en forma directa al concluir su vínculo laboral; ya que la continuidad señalada en la norma legal solo opera si el empleador lo adquirió mientras la vinculación contractual estuvo vigente.

OCTAVA. – De la conclusión anterior, se deriva que en caso el trabajador falleciera o sufriera un accidente que lo invalide permanentemente, y el empleador no hubiera contratado el Seguro de Vida Ley, es necesario el establecimiento de un plazo prudencial para que el empleador cumpla con pagar a los beneficiarios del trabajador, el valor referido en el artículo 12° del D. Leg. 688 una vez que estos hayan sido solicitados; así como generar la obligación en el empleador de dar a conocer mediante un medio local, la disponibilidad de este beneficio dentro de los tres días posteriores de ocurrida la contingencia.

NOVENA. – A pesar que los trabajadores del sector privado, de entidades y empresas del sector público sujetos al régimen laboral del D. Leg. 728, tienen derecho al seguro de vida independientemente del régimen laboral y modalidad contractual, según lo señala el artículo 2° del Decreto Supremo 009-2020-TR, no se menciona expresamente que este derecho se extienda a situaciones especiales de otras índoles, como el caso de: **a)** trabajadores adolescentes menores de 16 años, ya que, según el Código de Niños y Adolescentes, pueden trabajar desde los 14 años y excepcionalmente a partir de los 12 años; y, **b)** trabajadores pensionistas reintegrados formalmente a la vida laboral bajo relación de dependencia conforme lo establece las leyes números 28678 y 31301; sin que ello signifique exclusiones, distinciones o cualquier trato diferenciado por parte del empleador y las aseguradoras, siendo necesario su regulación con norma legal de rango ley.

DÉCIMA. - Se puede apreciar que la hipótesis planteada ha podido ser verificada en su totalidad en el presente trabajo de investigación, dando una respuesta positiva a los problemas expuestos con la intención de mejorar la efectividad de la norma y que esta pueda cumplir su finalidad. De esta manera, los objetivos del presente trabajo de investigación han sido alcanzados en su totalidad y la hipótesis formulada ha logrado su comprobación efectiva.



SUGERENCIAS

PRIMERA.- La normatividad del Seguro Vida Ley debe contemplar como obligación del empleador: a) informar al trabajador mediante un medio idóneo de las características del Seguro Vida Ley y de los beneficios económicos que brinda, b) establecer los plazos que tiene el empleador para requerir al trabajador la declaración jurada, su plazo de entrega y procedimiento en caso de no cumplimiento por parte del colaborador; c) comunicar al trabajador la información de póliza del seguro, consistentes en: identificación de la compañía de seguros, número de póliza y su vigencia; asimismo el incumplimiento de éstos actos formales deben ser contemplados como infracción leve a la normatividad sociolaboral contenidos en el Reglamento de la Ley de Inspecciones.

SEGUNDA. - La normatividad del Seguro Vida Ley, debe incorporar en su artículo 7º los plazos y procedimientos a seguir por parte del trabajador o beneficiarios, para el cobro directo al empleador en caso no cumpliera con adquisición póliza de seguro de vida, o que, al haberla contratado, no la mantuvo vigente.

TERCERA. - Se debe precisar como “condición especial”, la inclusión de los trabajadores adolescentes de acuerdo Código de Niños y Adolescentes, así como la cobertura de trabajadores pensionistas, sin que ello implique un sobre costo al empleador al momento de contratar la póliza de Seguro de Vida Ley, considerando que, si tienen la calidad de trabajador activo bajo relación de dependencia, también les comprendería la cobertura del seguro de vida.

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL D.L N.º 688, LEY DE CONSOLIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 1º. – Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto regular mediante norma con rango de Ley, la operatividad del Seguro de Vida Ley a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral privado sin distinción alguna; así como, contribuir a la eficacia y exigibilidad en el cumplimiento de su contratación.

Artículo 2º. - Modificación del primer párrafo del artículo 1º y primer y segundo párrafo del artículo 7º del D.L. N.º 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales

Modifíquense el primer párrafo del art. 1º y artículo 7º del D. Leg. N.º 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, en correspondientes términos:

“Artículo 1.- El derecho al seguro de vida es otorgado al trabajador por parte del empleador desde el comienzo del vínculo laboral, indistintamente del régimen laboral, modalidad contractual o condición especial de cualquier índole al que se sujeten.”

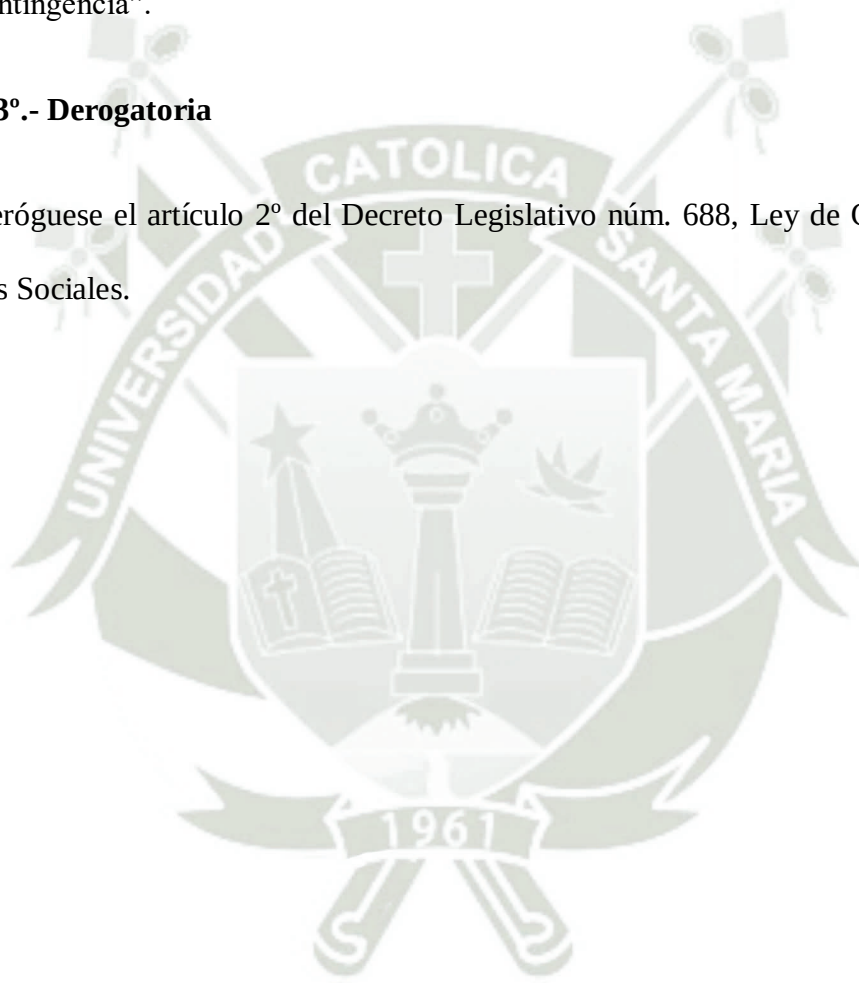
...

“Artículo 7.- El empleador está obligado a tomar la póliza de seguro de vida, pagar las primas correspondientes, poner en conocimiento al trabajador mediante un medio idóneo de la contratación, características y beneficios económicos que otorga la póliza; así como, requerir al trabajador en un plazo de cinco días la presentación de la declaración jurada conteniendo la lista de beneficiarios.

En caso que el empleador no cumpliera esta obligación y falleciera el trabajador, o sufriera un accidente que lo invalide permanentemente, deberá pagar a sus beneficiarios el valor a que se refiere el Artículo 12, dentro de los 15 días posteriores de presentada la solicitud de los beneficiarios. El empleador deberá publicar mediante un medio local, la disponibilidad de este beneficio dentro de los tres días posteriores de ocurrida la contingencia”.

Artículo 3°.- Derogatoria

Deróguese el artículo 2° del Decreto Legislativo núm. 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales.



REFERENCIAS

Arévalo Vela, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Pacífico Editores S.A.C.

<https://es.scribd.com/document/392930501/TRATADO-DERECHO-LABORAL-pdf>

Alzamora Valdez, M. (1964). *Introducción a la ciencia del derecho*. Editorial y Distribuidora de Libros S.A.

Barajas Montes de Oca, S. (1990). *Derecho del Trabajo*. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://www.ilustracionjuridica.com/producto/derecho-del-trabajo-santiago-barajas-montes-de-oca/>

Cabanellas de Torres, Guillermo. (s.f.). *Diccionario Jurídico Elemental*. R. Editorial Heliasta. diccionario-juridico-de-guillermo-cabanellas-de-torres.pdf (wordpress.com)

Castillo Freyre, M. (2017). *Derecho de las obligaciones*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Chávez Núñez, F, y otros (2011). *Jurisprudencia laboral para el abogado litigante*. Gaceta Jurídica S.A.

Código Civil [CC]. Decreto Legislativo N° 295. 14 de noviembre de 1984 (Perú)

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H682684>

Código de Comercio [CC]. 15 de febrero de 1902 (Perú)

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H682686>

Código de Comercio [CC], 23 de noviembre de 1865 (Chile)

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1974>

Código de los Niños y Adolescentes [CNA]. Ley N° 27337. 7 de agosto de 2000 (Perú)

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=8>

Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Decreto Ley 3743. 7 de junio de 1951 (Colombia)

<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>

Constitución para la República del Perú [Const.]. Art. 48°. (12 de julio de 1979).

<https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1999/simplificacion/const/1979.htm>

Constitución Política del Perú [Const]. Art. 22°. (29 de diciembre de 1993).

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=1>

Constitución Política del Perú [Const]. Art. 23° y 24°. (29 de diciembre de 1993).

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=1>

Constitución Política del Perú [Const]. Art. 27°. (29 de diciembre de 1993).

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=1>

Córdova, E. (1997). *Naturaleza y elementos del contrato de trabajo – Capítulo 16. Instituciones del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*. México D.F.: De Buen, Néstor y Morgado Emilio (Coord.).

<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/139-instituciones-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social>

Corte Suprema de Justicia de la República (2004). Casación N° 1004-2004 – Tacna – Moquegua. Lima: 9 de junio de 2004.

Corte Suprema de Justicia de la República (2014). Casación N° 6329-2014 Lima. Lima: 8 de julio de 2015.

Corte Suprema de Justicia de la República (2016). Casación N° 14620 – 2016 Lima. Tercera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Lima: 24 de noviembre de 2017.

De Buen L., N. (1976). *Derecho del Trabajo. Derecho Individual y Derecho Colectivo* (Tomo II, 16° Edic.). Editorial Porrúa S.A.

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/19.pdf>

Declaración Universal de Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948.

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Decisión 545. *Instrumento Andino de Migración Laboral*, aprobado por el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores en su undécima reunión. (24-25 junio de 2003).

<https://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/DEC545.pdf>

Decreto de Urgencia N° 044-2019. *Decreto de Urgencia que establece medidas para fortalecer la protección de salud y vida de los trabajadores*. (30 de diciembre de 2019).

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1251604>

Decreto Legislativo N° 688. *Ley de Consolidación de Beneficios Sociales*. (5 de noviembre de 1991).

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=90008>

Decreto Legislativo N° 689. *Dictan Ley para la contratación de trabajadores extranjeros*. (5 de noviembre de 1991).

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H752356>

Decreto Legislativo N° 713. *Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada*. (8 de noviembre de 1991).

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H752413>

Decreto Legislativo N° 1246. *Decreto Legislativo que aprueba diversas medidas de simplificación administrativo*. (10 de noviembre de 2016).

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1167586>

Decreto Legislativo N° 1405. *Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar*. (12 de setiembre de 2018).

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=42>

Decreto Ley 19990. Decreto Ley que crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social. (30 de abril de 1973).

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=45>

Decreto Ley N° 22342. *Gobierno dicta la Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales*. (22 de noviembre de 1978).

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H718385>

Decreto Supremo N° 014-92-TR. *Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros*. (22 de diciembre de 1992).

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H757222>

Decreto Supremo N° 001-96-TR. *Aprueban Reglamento de Ley de Fomento al Empleo*. (26 de enero de 1996). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H769934>

Decreto Supremo N° 001-97-TR. *Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios*. (1 de marzo de 1997).

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H773977>

Decreto Supremo N° 003-97-TR. *Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Productividad y Competitividad Laboral*. (27 de marzo de 1997).

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=35>

Decreto Supremo N° 004-97-TR. *Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios*. (15 de abril de 1997).

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H774417>

Decreto Supremo N° 054-97-EF. *Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones*. (14 de mayo de 1997)

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=44>

Decreto Supremo N° 001-98-TR. *Normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar Planillas de Pago.* (22 de enero de 1998)

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H777902>

Decreto Supremo N° 004-2006-TR. Disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salud en el régimen laboral de la actividad privada. (6 de abril de 2006).

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H914109>

Decreto Supremo N° 019-2006-TR. Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. (p.21). (29 de octubre de 2006).

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=47>

Decreto Supremo N° 018-2007-TR. *Establecen disposiciones relativas al uso del documento denominado “Planilla Electrónica”.* (28 de agosto de 2007).

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H948992>

Decreto Supremo N° 003-2011-TR (17 de marzo de 2011). *Aprueban Reglamento de la Ley N° 29549, Ley que modifica el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales y crea el Registro Obligatorio de Contratos de Seguros Vida Ley.* Normas Legales, N° 439172 Diario Oficial El Peruano 18 de marzo de 2011.

Decreto Supremo N° 009-2020-TR. *Decreto Supremo que aprueba las normas reglamentarias del Decreto de Urgencia N° 044-2019 relativas al seguro de vida.* (10 de febrero de 2020).

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1254783>

Decreto Supremo N° 021-2021-PCM. *Decreto Supremo que aprueba Procedimientos Administrativos Estandarizados del Sector Trabajo y Promoción del Empleo cuya tramitación es de competencia de los Gobiernos Regionales.* (9 de febrero de 2021).

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1276551>

Fernández Cruz, G. (2019). *Introducción a la responsabilidad civil – Lecciones universitarias.* Pontificia Universidad Católica del Perú.

Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú,* Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.

Flores Polo, P. (1987). *Diccionario de términos jurídicos* (Vol.1). Perú Editores S.A.

Forero-Rodríguez, R. (1997). *El Empleador – Capítulo 20.* Instituciones del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. México D.F.: De Buen, Néstor y Morgado Emilio (Coord.).

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/23.pdf>

Gálvez Condori, W. y Maquera Morales, L. (2020). *Diccionario Jurídico Español – Quechua – Aymara.* Zela Grupo Editorial E.I.R.L.

Hilario Melgarejo, A. (2016). *Llenado de la Planilla Electrónica – Aspectos relevantes.* Gaceta Jurídica S.A.

Ley N° 4916. Ley del Empleado Particular. (29 de febrero de 1924).

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H635429>

Ley N° 26504. *Modifican el Régimen de Prestaciones de Salud, el Sistema Nacional de Pensiones, el Sistema Privado de Fondos de Pensiones y la estructura de contribuciones al FONAVI.* (18 de julio de 1995). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H767744>

Ley N° 26566. *Régimen Laboral de los Jugadores de Fútbol Profesional.* (01 de enero de 1996). <https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1995/trabajo/334.htm>

Ley N° 26636. *Dictan normas referidas a la relación laboral de los futbolistas profesionales con los clubes deportivos.* (1 de enero de 1996). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H769599>

Ley N° 26790. *Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.* (17 de mayo de 1997). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H774770>

Ley N° 27735. *Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad.* (28 de mayo de 2002) <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=60003>

Ley N° 28806. *Ley General de Inspección del Trabajo.* (22 de julio de 2006). <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=47>

Ley N° 29245. *Ley que regula los Servicios de Tercerización.* (24 de junio de 2008). <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=27>

Ley N° 29351. *Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por fiestas patrias y navidad.* (1 de mayo de 2009). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H985821>

Ley N° 29549. *Ley que modifica el Decreto Legislativo núm. 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales*, Art. 2° y 3°. (3 de julio de 2010). Normas Legales, N° 421602. Diario Oficial El Peruano.

Ley N° 29946. *Ley del Contrato de Seguro*. (27 de noviembre de 2012).

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=90010>

Ley N° 31301. *Ley que establece medidas de acceso a una pensión proporcional a los asegurados del Sistema Nacional de Pensiones*. (22 de julio de 2021).

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-establece-medidas-de-acceso-a-una-pension-proporcion-ley-n-31301-1975438-2>

Ley 50/1980, de 8 de octubre, de *Contrato de Seguro*. (BOE núm. 250, de 17 de octubre de 1980). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1980-22501>

Ley 20/2005, de 14 de noviembre, *sobre la creación del Registro de Contratos de Seguros de cobertura de fallecimiento*. (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2005, páginas 37308 a 37311 (4 págs.)).

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2005-18668>

Ley Federal del Trabajo. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970.

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044 Ley Federal del Tra bajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Tra_bajo.pdf)

López Basanta, J. (1997). *El salario – Capítulo 26*. Instituciones del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. México D.F.: De Buen, Néstor y Morgado Emilio (Coord.).

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/29.pdf>

Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.

Núñez del Prado Simons, A. (2017). *Los secretos de los seguros*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Organización Internacional de Trabajo – OIT (2006). *La Relación de Trabajo*, Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 95.º reunión, Ginebra,

<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>

Orden de 15 de abril de 1969, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones por invalidez en el Régimen General de la Seguridad Social. (BOE núm. 110, de 8 de mayo de 1969). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1969-575>

Pasco Cosmópolis, M. (2017). *Suspensión del contrato de trabajo – Capítulo 28*. Instituciones del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. México D.F.: De Buen, Néstor y Morgado Emilio (Coord.).
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/31.pdf>

Pontes de Miranda, F. (2012). *Tratado de Direito Privado – Parte Especial – Tomo XLVI Direito Das Obrigações Seguro – Atualizado por Bruno Miragem*. Editora Revista dos Tribunais Ltda.

Puntriano Rosas, C., Valderrama Valderrama, L. y Gonzales Ramírez, L. (2019). *Los Contratos de Trabajo – Régimen jurídico en el Perú*. Gaceta Jurídica S.A.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

Resolución Jefatural N° 024-2010-INEI. *Adoptan la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU Revisión 4) en la elaboración de estadísticas oficiales.* (29 de enero de 2010).

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1002288>

Resolución Ministerial N° 091-92-TR. *Remuneración Mínima Vital sustituye al Ingreso Mínimo Legal, aplicable para trabajadores del Régimen privado, así como para establecer la base de remuneraciones para Periodistas, Mineros y Futbolistas Profesionales.* (8 de abril de 1992).

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H754210>

Resolución Ministerial N° 318-2010-TR. *Modifican la R.M. N° 279-2004-TR y aprueban la Directiva General N° 001-2010-MTPE/3/17.3 “Instructivo para la aplicación de la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral y Regulación del Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino”.* (21 de diciembre de 2010).

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1021731>

Resolución Ministerial N° 116-2011-TR. (12 de abril de 2011). *Designan órgano responsable del desarrollo informático del Registro Obligatorio de Contratos de Seguro de vida Ley establecido en el D.S. N° 003-2011-TR.* Normas Legales, N° 440880. Diario Oficial El Peruano, 13 de abril de 2011.

Resolución Ministerial N° 121-2011-TR. *Aprueban información de la planilla electrónica, las tablas paramétricas, la estructura de los archivos de importación y se dictan medidas complementarias.* (19 de abril de 2011).

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1029754>

Sanguinetti Raymond, W. (1999). *Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada.* Gaceta Jurídica S.A.

<http://trabajodigno.pe/wp-content/uploads/2016/02/Los-contratos-de-trabajo-de-duraci%C3%B3n-determinada.pdf>

Toyama Miyagusuky, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú – Un enfoque teórico – práctico*. Gaceta Jurídica S.A.

Tribunal Constitucional (2006). Expediente N° 01787-2006-PA/TC Lima. Lima: 27 de febrero de 2007.

Valderrama Valderrama, L. (2019). *El derecho laboral en la jurisprudencia del TC*. Gaceta Jurídica S.A.

Valderrama Valderrama, L. y otros (2019). *Compendium laboral*. Gaceta Jurídica S.A.

Velásquez Sierra. M. (s.f.). Elementos Esencial del Seguro. (pp. 81 – 87)

<https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/1575/1446>

WEBGRAFÍA

www.mexico.justia.com: Justia México

www.bcn.cl: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile

www.boe.es: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado

www.comunidadandina.org: Comunidad Andina

www.congreso.gob.pe: Congreso de la República del Perú

www.diariooficial.interior.gob.cl: Diario Oficial de la República de Chile

www.elperuano.pe: Diario Oficial El Peruano

www.juridicas.unam.mx: Instituto de Investigaciones Jurídicas - UNAM

www.minjus.gob.pe: Sistema Peruano de Información Jurídica

www.oit.org.pe: Organización Internacional del Trabajo

www.sunat.gob.pe: Superintendencia Nacional de Aduana y de Administración Tributaria

www.suin-juriscol.gov.co: Sistema Único de Información Normativa del Estado Colombiano

www.trabajo.gob.pe: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE

www.un.org.es: Naciones Unidas

ANEXO
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE PROYECTO / PLAN DE TESIS

Arequipa, 22 de Noviembre del 2021

Dictamen: 005770-C-EPG-2021

Visto el proyecto / plan del expediente 005770, presentado por:

2021000262 - FLORES CONDORI BEATRIZ MARINA

Titulado:

**¿IMPLICANCIAS JURÍDICAS DE LA FALTA DE CONTRATACIÓN DEL SEGURO DE
VIDA CONFORME AL DECRETO LEGISLATIVO N.º 688, PARA LOS
TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO, EN LA PROVINCIA
DE ILO 2021 -2022?**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**2597 - MATOS ZEGARRA
MAURICIO DICTAMINADOR**

**6201 - RUBIO ZEVALLOS
RUFO ISAAC DICTAMINADOR**



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL



“Implicancias jurídicas de la falta de contratación del seguro de vida conforme al Decreto Legislativo N° 688, para los trabajadores sujetos al régimen laboral privado, en la Provincia de Ilo 2021 -2022”

Proyecto de Investigación presentado por la Maestriza:

BEATRIZ MARINA FLORES CONDORI

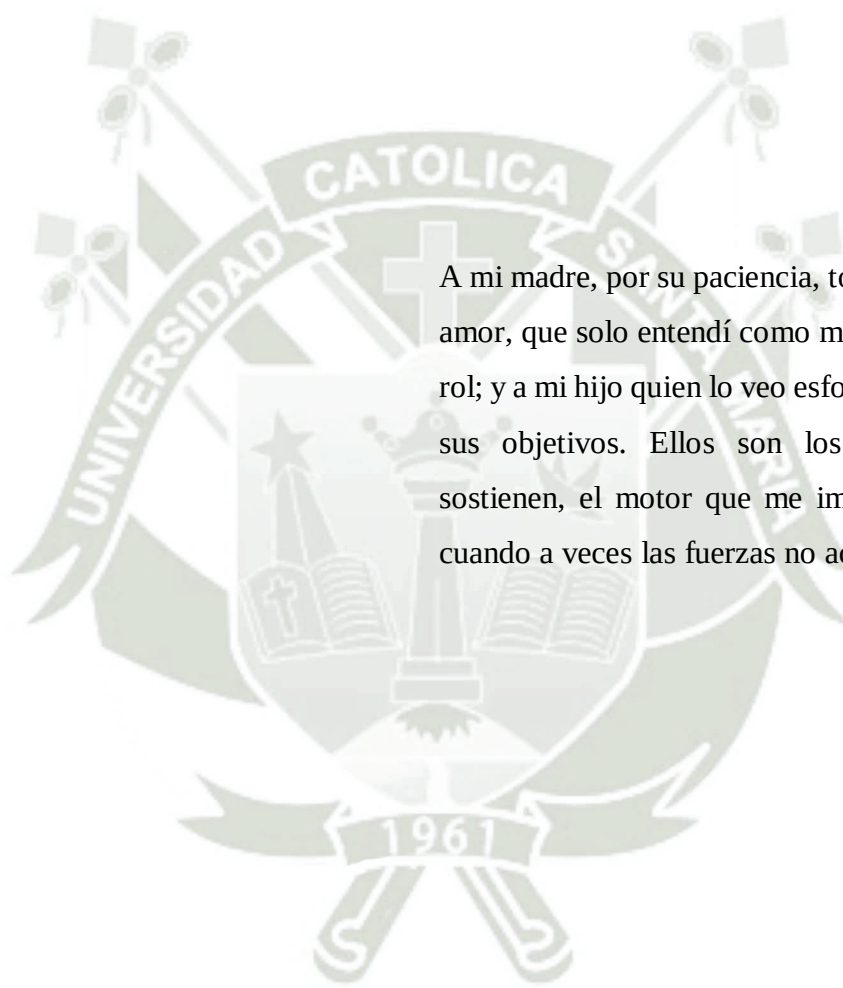
Para optar por el Grado Académico de Maestro en:

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

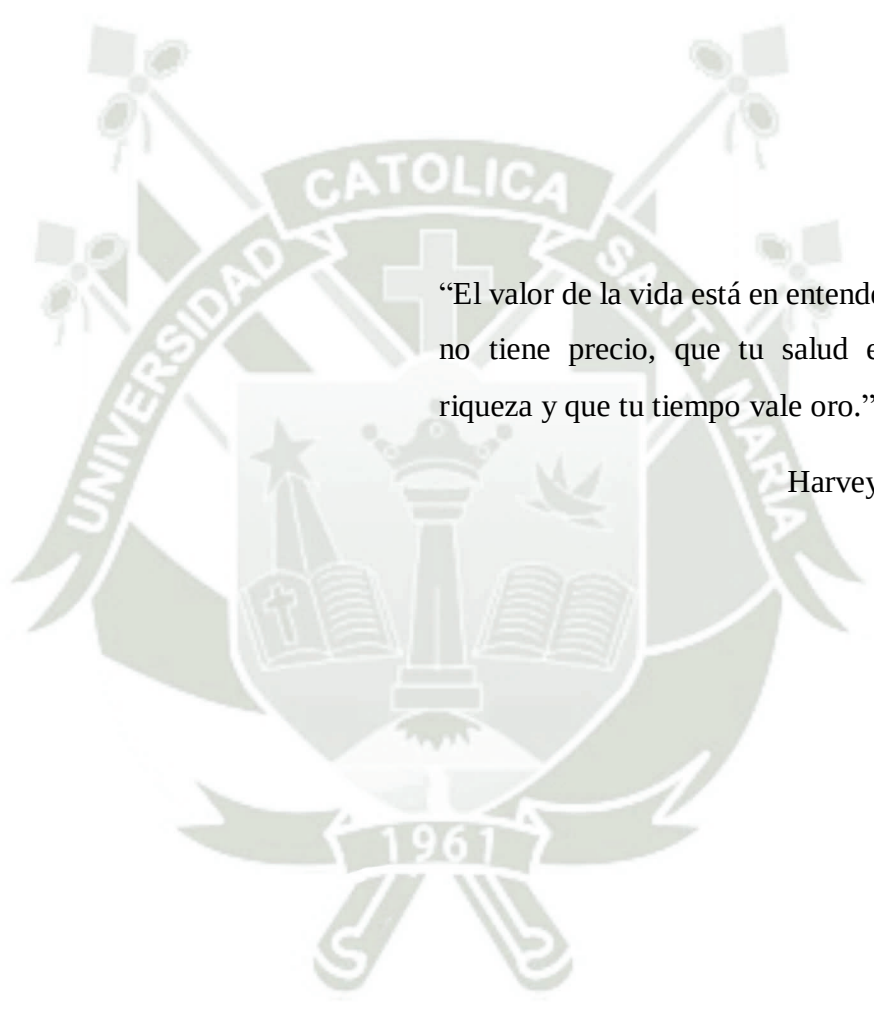
ASESORA: DRA. CAROLINA TERESA AYVAR ROLDAN

AREQUIPA – PERÚ

2021



A mi madre, por su paciencia, tolerancia y su gran amor, que solo entendí como me tocó cumplir ese rol; y a mi hijo quien lo veo esforzarse por cumplir sus objetivos. Ellos son los pilares que me sostienen, el motor que me impulsa a continuar cuando a veces las fuerzas no acompañan.



“El valor de la vida está en entender que tu familia
no tiene precio, que tu salud es la verdadera
riqueza y que tu tiempo vale oro.”

Harvey Specter

INDICE

PREÁMBULO.....	258
I. PLANTEAMIENTO TEÓRICO	259
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	259
1.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA	259
2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	259
2.1. ÁREA DE CONOCIMIENTO	259
2.2. ANÁLISIS DE VARIABLES	259
2.3. INDICADORES	260
2.4. SUBINDICADORES	260
2.5. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	262
2.6. INTERROGANTES BÁSICAS.....	263
2.7. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	263
3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	264
4. MARCO TEORICO.....	265
4.1. CONCEPTOS BÁSICOS	265
4.1.1. DERECHO DEL TRABAJO.....	265
4.1.2. EMPLEADOR.....	265
4.1.3. TRABAJADOR.....	52
4.1.4. CONTRATO DE TRABAJO.....	266
4.1.5. DERECHO	267
4.1.6. REMUNERACIÓN	267
4.1.7. SEGURO DE VIDA.....	267
4.1.8. PÓLIZA DE SEGURO	268
4.1.9. INVALIDEZ TOTAL PERMANENTE	268
4.1.10. OBLIGACIÓN.....	268
4.1.11. INDEMNIZACIÓN	268

4.1.12. RESPONSABILIDAD CIVIL.....	269
4.1.13. PLANILLA DE PAGO MENSUAL	269
5. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	270
6. OBJETIVOS	271
6.1. OBJETIVO GENERAL.....	271
6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	271
7. HIPÓTESIS	272
II. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL	273
1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	273
1.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	273
1.2. VARIABLE DEPENDIENTE	273
2. CAMPO DE VERIFICACIÓN	275
2.1. UBICACIÓN ESPACIAL DE LA INVESTIGACIÓN	275
2.2. UBICACIÓN TEMPORAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	275
2.3. UNIVERSO Y MUESTRA.....	207
3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	276
4.- CUADRO DE RECURSOS HUMANOS	277
5.- CUADRO DE RECURSOS MATERIALES	277
6.- CUADRO DE RECURSOS ECONÓMICOS	277
7. CRONOGRAMA DE TRABAJO.....	278
8. BIBLIOGRAFÍA.....	279
9. ESQUEMA DEL CONTENIDO DE LA TESIS	280
ANEXOS	281
1. FICHA BIBLIOGRÁFICA	282
2. FICHA DOCUMENTAL.....	283
3. FICHA MATRIZ DE REGISTRO.....	284
4. CÉDULA DE PREGUNTAS.....	285

PREÁMBULO

La protección de los trabajadores y derechohabientes en caso de muerte o invalidez total y permanente, ha estado presente a través del tiempo; es así que mediante Ley N° 4916 (Art.3° y 4°) del 07 de febrero de 1924 se reconoce en nuestro país el derecho de los trabajadores a contar con un seguro de vida, correspondiéndole a todo empleado de comercio que hubiere prestado cuatro años de servicios ininterrumpidos.

Posteriormente, con la publicación del Decreto Legislativo N.º 688 el 05 de noviembre de 1991, se regulo más este derecho estableciéndose la obligatoriedad para los trabajadores empleados y obreros una vez cumplidos los cuatro años de trabajo al servicio del mismo empleador, quedando a su facultad el contratarlo a partir de los tres meses.

Es a raíz del Decreto de Urgencia N° 044-2019 publicado en El Peruano el 30 de diciembre de 2019 que modifica el concepto y beneficiarios, generalizándolo a todo trabajador a cargo de su empleador desde el inicio de la relación laboral, estableciendo la vigencia de esta modificación a partir del 11 de febrero de 2020 según su segunda disposición complementaria final, y es mediante reglamento Decreto Supremo 009-2020-TR que su derecho es independientemente del régimen laboral y modalidad contractual al que se sujeten.

Esta modificatoria conlleva a que un gran número de trabajadores de diferentes regímenes laborales estén comprendidos en la obligación por parte del empleador en contratarles la póliza correspondiente, adicionando esta obligación en el incremento de sus costos laborales.

Frente a ello, la falta de cobertura de este seguro mediante la contratación de una póliza en favor del trabajador con derecho, implicaría que éste y/o sus beneficiarios legales no puedan ser resarcidos con los beneficios que debiera corresponderle en caso sucediese la contingencia y/o siniestralidad, ya que el empleador en su gran mayoría no tiene los recursos financieros para asumirlo de manera inmediata, motivando sanciones administrativas y demás que pudieran conllevar su incumplimiento.

I. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

“Implicancias jurídicas de la falta de contratación del seguro de vida conforme al Decreto Legislativo N° 688, para los trabajadores sujetos al régimen laboral privado, en la Provincia de Ilo 2021 -2022”

3. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

2.1. ÁREA DE CONOCIMIENTO

El problema a investigarse se encuentra en:

Campo: Ciencias Jurídicas

Área: Derecho Laboral

Línea: Seguro de Vida conforme al Decreto Legislativo N° 688.

2.2. ANÁLISIS DE VARIABLES

a) Variable Independiente

Implicancias jurídicas de la falta de contratación del Seguro de Vida conforme al Decreto Legislativo N° 688.

b) Variable Dependiente

Trabajadores sujetos al régimen laboral privado.

2.3. INDICADORES

a) Variable Independiente

- Seguro Vida Ley
- Normatividad

b) Variable Dependiente

- Relación laboral
- Ley General de Inspección del Trabajo
- Nueva Ley Procesal del Trabajo
- Jurisprudencia
- Derecho Comparado

2.4. SUBINDICADORES

Variable Independiente

a) Seguro Vida Ley

- Concepto
- Beneficiarios
- Beneficio
- Obligaciones del Trabajador
- Obligaciones del Empleador

b) Normatividad

- Ley N° 4916
- Decreto Legislativo N° 688
- Ley N° 29946
- Decreto de Urgencia N° 044-2019
- Decreto Supremo N° 009-2020-TR
- Ley N° 29783
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR
- Ley N° 26790
- Decreto Supremo N° 009-97-SA
- Decreto Supremo N° 003-98-SA

Variable Dependiente

- a) Relación laboral
 - Empleador
 - Trabajador
 - Remuneración
 - Contrato de Trabajo
 - Derecho del Trabajo
 - Régimen laboral privado
- b) Ley General de Inspección del Trabajo
 - Facultades inspectivas
 - Infracciones y sanciones
- c) Nueva Ley Procesal del Trabajo
 - Implicancias
- d) Jurisprudencia
 - Tribunal Constitucional
 - Corte Suprema
- e) Derecho comparado
 - España
 - Chile
 - México
 - Colombia

2.5. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	INDICADORES	SUB INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE Implicancias jurídicas de la falta de contratación del Seguro de Vida conforme al Decreto Legislativo N° 688.	Seguro Vida Ley	-Concepto -Beneficiarios -Beneficio -Obligaciones del trabajador -Obligaciones del empleador
	Normatividad	-Ley N° 4916 - Decreto Legislativo N°688 -Ley 29946 -Decreto de Urgencia N° 044-2019 -Decreto Supremo N°009-2020-TR -Ley 29783 -Decreto Supremo N°005-2012-TR -Ley 26790 -Decreto Supremo N°009-97-SA -Decreto Supremo N° 003-98-SA
VARIABLE DEPENDIENTE Trabajadores sujetos al régimen laboral privado.	Relación laboral	- Empleador - Trabajador - Remuneración - Contrato de trabajo - Derecho del trabajo - Régimen laboral privado

	Ley General de Inspección del Trabajo	-Facultades inspectivas -Infracciones y sanciones
	Nueva Ley Procesal del Trabajo	-Implicancias
	Jurisprudencia	-Tribunal Constitucional -Corte Suprema
	Derecho comparado	-España -Chile -México -Colombia

2.6. INTERROGANTES BÁSICAS

1.- ¿Cuáles son las implicancias jurídicas de la falta de contratación del seguro de vida conforme al Decreto Legislativo N°688 para los trabajadores sujetos al régimen laboral privado?

2.- ¿Cuáles son los factores que influyen en la falta de contratación del seguro de vida conforme al Decreto Legislativo N° 688 para los trabajadores sujetos al régimen laboral privado?

3.- ¿Qué beneficios el trabajador deja de percibir, ante la no contratación del seguro de vida conforme al Decreto Legislativo N°688 en favor de los trabajadores sujetos al régimen laboral privado?

4.- ¿Cuál es el ámbito de aplicación de la contratación del seguro de vida conforme al Decreto Legislativo N° 688 para los trabajadores sujetos al régimen laboral privado?

2.7. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Por su finalidad:

Aplicada ya que se busca resolver un problema.

Por el nivel de profundización:

Descriptiva, se busca dar a conocer la magnitud que implica la omisión de una obligación.

Explicativa, se busca encontrar primeramente los beneficios y obligaciones que conlleva el cumplimiento de una norma laboral, así como las implicancias y factores de su omisión.

Por el ámbito:

Documental: la información se buscará en normas de carácter legal, archivos, jurisprudencia, y toda documentación que sirva para la recolección de datos requeridos.

De campo, se aplicarán encuestas para la recolección de datos.

Por el tiempo:

Longitudinal o Diacrónica, estudia un periodo temporal de dos años.

4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El problema a investigar es **novedoso** porque a raíz de la entrada en vigencia de la segunda disposición complementaria modificatoria del Decreto de Urgencia N° 044-2019 que modifica el ámbito de aplicación al derecho a un seguro de vida a cargo del empleador, generaliza la cobertura a todos los trabajadores del sector privado independientemente del régimen laboral y modalidad contractual, implicando asumir nuevos costos y obligaciones laborales a empresarios que en su mayoría desconocen los procedimientos e implicancias jurídicas que puede conllevar el incumplimiento de esta obligación.

Es **importante**, porque su estricto cumplimiento tutela al trabajador y familiares en caso de muerte o invalidez total y permanente, más aún cuando el índice de mortalidad se ha incrementado debido a la coyuntura actual que vivimos por la pandemia.

Es **verificable**, porque a través de este estudio se pretende el análisis de las implicancias jurídicas y factores que influyen la falta de contratación del seguro de vida, mediante el análisis de datos recopilados que permitan identificar las razones que conllevan el incumplimiento de esta norma.

Es **factible**, ya que el interés investigativo se constituye en una alternativa viable, debido a que la realidad a conocerse se encuentra al alcance de la investigación, localizada en las empresas de la Provincia de Ilo.

Es **generalizable**, pues el interés científico de la presente investigación se basa en la importancia que este tema puede tener en el campo del Derecho Laboral, pues de ser exitoso su desarrollo, podría mejorarse la efectividad de la norma que permitiendo su cumplimiento generalizable a todos los trabajadores sin excepción alguna.

Es de la **especialidad**, ya que su estudio se encuentra dentro del campo de las Ciencias Jurídicas, en el área del Derecho Laboral y en la línea del Seguro de Vida conforme al Decreto Legislativo N° 688.

Es **actual**, porque a pesar de ser una obligación del empleador desde febrero 1924 limitada a requisitos rigurosos para su exigibilidad, sus recientes modificatorias han permitido que desde febrero 2020 se vuelva generalizable a todos los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, desde el inicio de su vinculación laboral.

5. MARCO TEORICO

4.1. CONCEPTOS BÁSICOS

4.1.1. DERECHO DEL TRABAJO

“El Derecho del Trabajo, se define como “el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarias y trabajadores, y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo”.²⁰

4.1.2. EMPLEADOR

“La norma laboral española, el Estatuto de los Trabajadores, considera como empresario a la contraparte subjetiva del trabajador y lo define como aquella persona

²⁰ ALZAMORA VALDEZ Mario, *Introducción a la ciencia del derecho*, Editorial y Distribuidora de Libro S.A., Lima – Perú, décima edición, pág. 225.

física, jurídica o comunidad de bienes que son acreedores de los servicios que los trabajadores le brinden (...)”²¹

4.1.3. TRABAJADOR

“En este sentido tenemos que un trabajador, atendiendo a una interpretación de los artículos correspondientes de la LPCL (artículos 4, 5, 6 y 9), es todo aquel sujeto que se compromete a prestar personal y directamente sus servicios a favor de un empresario, a cambio de una remuneración, en un régimen de ajenidad y bajo la dirección jurídica de este último (...)”²²

4.1.4. CONTRATO DE TRABAJO

“La institución básica del Derecho Laboral es el contrato de trabajo, definido como aquel acuerdo voluntario entre el trabajador (necesariamente una persona natural) y el empleador (que puede ser una persona natural o jurídica) en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo, su propio trabajo, a cambio de una remuneración; es decir, a través de este acuerdo se intercambia actividad subordinada por remuneración.

El contrato de trabajo es la génesis de la relación laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el empleador; así como las condiciones especiales dentro de las cuales se desarrollará la relación laboral. (...)”²³

“El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de ajenidad (servicios subordinados prestados para otra persona). El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes.”²⁴

²¹ TOYAMA MIYAGUSUKU Jorge, *El derecho individual del trabajo en el Perú un enfoque teórico - práctico*, Gaceta Jurídica S.A., Lima – Perú, 2015, pág. 48.

²² TOYAMA MIYAGUSUKU Jorge, *El derecho individual del trabajo en el Perú un enfoque teórico - práctico*, Gaceta Jurídica S.A., Lima – Perú, 2015, pág. 36.

²³ CHAVEZ NÚÑEZ Frida, y otros, *Jurisprudencia laboral para el abogado litigante*, Gaceta Jurídica S.A., Lima – Perú, 2011, pág. 49.

²⁴ TOYAMA MIYAGUSUKU Jorge, *El derecho individual del trabajo en el Perú un enfoque teórico – práctico*, Gaceta Jurídica S.A., Lima – Perú, 2015, pág.65

4.1.5. DERECHO

“(…). En este sentido, el derecho es la facultad, es el poder de conservar, disponer y utilizar lo suyo, lo que es pertinente a cada persona, con exclusión de los otros, dentro de los límites que precisa y fija la norma.

También se llama derecho al conjunto de las disciplinas jurídicas o ciencias del derecho o a cada una de ellas en particular.”²⁵

4.1.6. REMUNERACIÓN

“Respecto a la remuneración, nuestra legislación nacional ha precisado que es todo pago en dinero o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo; en tal sentido, el concepto de remuneración comprende no solo la remuneración ordinaria sino todo otro pago que se otorgue cualquiera sea su forma o denominación que se le dé, salvo que por norma expresa se le niegue tal calidad (…)”²⁶

4.1.7. SEGURO DE VIDA

“Puede definirse como el contrato por el cual la empresa se compromete, sobre la base del pago de una cuota única o periódica a cargo del asegurado, a proporcionarle un capital o una renta, con arreglo a las condiciones previstas en la póliza.”²⁷

“(…), mediante el seguro de vida se busca indemnizar a los familiares directos de los trabajadores que fallecen durante la relación laboral o a los propios trabajadores que quedan en estado de invalidez permanente y total. En razón de ello, podemos colegir que este pago asumido por el empleador por mandato legal no tiene por fin compensar al trabajador por la prestación de sus servicios; sino que se destina a la prevención de

²⁵ ALZAMORA VALDEZ Mario, *Introducción a la ciencia del derecho*, Editorial y Distribuidora de Libros S.A., Lima – Perú, décima edición, pág. 17

²⁶ VALDERRAMA VALDERRAMA Luis y otros, *Compendium laboral*, Gaceta Jurídica S.A., Lima – Perú, 2019, pág.248.

²⁷ NUÑEZ DEL PRADO SIMONS, Alonso, *Los Secretos de los Seguros*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú, 2017, pág. 218

alguna contingencia que este sufra y que no le permita seguir laborando o resarcir a sus familiares en caso de que fallezca.”²⁸

4.1.8. PÓLIZA DE SEGURO

“Es el contrato de seguro, en el que se reflejan las condiciones generales, particulares y especiales que regulan la relación contractual entre la aseguradora y el contratante. Se encuentran comprendidos los documentos adicionales relacionados con la materia asegurada y las modificaciones efectuadas durante la vigencia del contrato”²⁹

4.1.9. INVALIDEZ TOTAL PERMANENTE

“Disminución en la capacidad de trabajo en una proporción igual o mayor a los dos tercios de la existencia antes de la enfermedad o accidente.”³⁰

4.1.10. OBLIGACIÓN

“La obligación es un vínculo jurídico abstracto en virtud del cual una parte, denominada deudor, se compromete a ejecutar una prestación de contenido patrimonial en favor de otra, denominada acreedor, pudiendo esta última exigir su cumplimiento o, en su defecto, la indemnización que corresponda.”³¹

4.1.11. INDEMNIZACIÓN

“El principio de indemnización regula y es la base sobre la que se determina la cantidad que se paga al asegurado luego de que queda claro que su pérdida está cubierta por la póliza.

La indemnización es un concepto que rige una buena parte del negocio de seguros y se encuentra incorporada al condicionado de las pólizas. La idea es que el asegurador

²⁸ VALDERRAMA VALDERRAMA Luis, *El derecho laboral en la jurisprudencia del TC*, Gaceta Jurídica S.A., Lima – Perú, 2019, pág. 241

²⁹ SUPERINTENDENCIA DE BANCA Y SEGUROS (17 de octubre 2021) , ABC de los Seguros – Glosario de términos, <https://www.sbs.gob.pe/usuarios/seguros/glosario-de-terminos>

³⁰ NORMAS TÉCNICAS DEL SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO, Decreto Supremo N° 003-98-TR. (14 de abril de 1998) En: Normas legales, pág. 158968. Diario Oficial “El Peruano”, Lima: Congreso de la República.

³¹ CASTILLO FREYRE, Mario, *Derecho de las obligaciones*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú, 2017, pág. 19

pague una suma en compensación por el monto de una pérdida tratando, en la medida de lo posible, que el asegurado retorne a la situación en que estaba antes de esta ocurriera.”³²

4.1.12. RESPONSABILIDAD CIVIL

“Capacidad de un ser humano de discernir sus acciones a través de su voluntad razonada, de manera que puede asumir la responsabilidad y compromiso de sus acciones. Es la indemnización que debe abonar el condenado por cometer un delito para reparar los daños ocasionados a la víctima del mismo”.³³

“(…), el objetivo del análisis material de la responsabilidad civil es encontrar al causante del daño. Para realizar tal objetivo, en esta etapa del análisis se debe prestar atención al estudio de los siguientes elementos: el daño, el hecho generador y la relación de causalidad.”³⁴

“La esencia de la responsabilidad civil es trasladar el peso económico del daño, lo que se conoce como “el juicio de responsabilidad” y se verifica a través de los denominados criterios de imputación, lo cual permite identificar tres probables alternativas de distribución del daño.”³⁵

4.1.13. PLANILLA DE PAGO MENSUAL

“Se denomina Plame a la Planilla Mensual de Pagos, segundo componente de la Planilla Electrónica, que comprende información mensual de los ingresos de los sujetos inscritos en el Registro de Información Laboral (T-Registro), así como de los prestadores de servicios que obtengan rentas de cuarta categoría; los descuentos, los días laborados y no laborados, horas ordinarias y en sobretiempo del trabajador; así como información

³² NUÑEZ DEL PRADO SIMONS, Alonso, *Los Secretos de los Seguros*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú, 2017, pág. 52.

³³ GÁLVEZ CONDORI Walter Salvador / MAQUERA MORALES Luis Ángel (Coordinares), *DICCIONARIO JURÍDICO Español – Quechua – Aymara*, Zela Grupo Editorial E.I.R.L., Puno – Perú, 1era. Edición diciembre 2020, pág.192

³⁴ FERNÁNDEZ CRUZ Gastón, *Introducción a la responsabilidad civil – Lecciones universitarias*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú, 2019, pág. 54

³⁵ FERNÁNDEZ CRUZ Gastón, *Introducción a la responsabilidad civil – Lecciones universitarias*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú, 2019, pág. 56

correspondiente a la base de cálculo y la determinación de los conceptos tributarios y no tributarios cuya recaudación le haya sido encargada a la Sunat.”³⁶

6. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Habiéndose realizado la búsqueda en la página web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU, en el registro nacional de trabajos de investigación (RENATI), no se ha encontrado investigación que verse sobre el mismo tema; sin embargo, se halló tesis relacionadas a la aplicación del seguro de vida:

- Morillo Huaman, William Arnaldo: *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre violación al derecho de igualdad a la ley, otorgamiento de seguro de vida (Amparo), en el expediente N°00135-2010-0-2506-JM-CI-01, del distrito judicial del Santa – Nuevo Chimbote. 2017.* Tesis para optar el título profesional de abogado. Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, Chimbote – Perú, 2017.
- Rivera Álamo, Sandra Karina: *Diseño y construcción de sistema de desgravamen y vida ley.* Tesis para optar el título de ingeniero informático. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú, 2003.
- Cisneros Salas, Claudia Cecilia y Alcázar Vargas, Andrea del Carmen: *Relación entre oferta y demanda de seguros de vida y factores intervinientes de la demanda, en comerciantes de las galerías de la plataforma comercial Andrés Avelino Cáceres del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2017,* Tesis para optar el título profesional de Ingeniera Comercial, Universidad Católica de Santa María, Arequipa – Perú, 2018.

Se ubicó en las bibliotecas online de universidades extranjeras, trabajos de investigación que, si bien no tratan el mismo tema específico, si tienen contenidos relacionados al tema propuesto en este proyecto, estas son:

- Correa Rodriguez, David y Herrera Belandria, Leslie: *Análisis jurisprudencial en fallos de la corte suprema de justicia y la corte constitucional colombiana que regulan la reticencia y la inexactitud en los contratos de seguro de vida entre los años 1997 – 2017.*

³⁶ HILARIO MELGAREJO Ana, *Llenado de la Planilla Electrónica – Aspectos relevantes*, Gaceta Jurídica S.A, Lima – Perú, 1era. Edición Setiembre 2016, pág. 34

Trabajo de grado para optar el título de abogado. Universidad CES Facultad de Derecho, Medellín – Colombia, 2017.

- Garzón Chávez, Irma Alexandra: *Del contrato de seguro de vida: un estudio sobre las objeciones al pago de la indemnización por reticencia e inexactitud en la información*. Monografía de grado presentada como requisito para optar al título de Abogado. Universidad Católica de Colombia – Facultad de Derecho, Bogotá D.C. – Colombia, 2015.
- Ávila Villagómez, Ariadna Paola: “*Desarrollo de un producto de seguro de vida en México en el periodo octubre 2014 – abril 2015*”. Memoria para obtener el título de licenciado en actuaría, Universidad Autónoma del Estado de México – Facultad de Economía, Toluca – México, 2015.
- Ríos Jaimes, Jorge: *Método para el desarrollo de manual de políticas para la selección de riesgos en el seguro de vida individual*. Reporte de servicio social para obtener el título de actuario. Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2008.

6. OBJETIVOS

6.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar cuáles son las implicancias jurídicas de la falta de contratación del seguro de vida conforme al Decreto Legislativo N° 688 para los trabajadores sujetos al régimen laboral privado.

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar las implicancias administrativas y laborales de la falta de contratación del seguro de vida conforme al Decreto Legislativo N° 688 para los trabajadores sujetos al régimen laboral privado.
- Determinar los factores que influyen en la falta de contratación del seguro de vida conforme al Decreto Legislativo N° 688 para los trabajadores sujetos al régimen laboral privado.

- Determinar los beneficios que el trabajador deja de percibir, ante la no contratación del seguro de vida conforme al Decreto Legislativo N° 688 en favor de los trabajadores sujetos al régimen laboral privado.
- Determinar el ámbito de aplicación de la contratación del seguro de vida conforme al Decreto Legislativo N° 688 para los trabajadores sujetos al régimen laboral privado.

7. HIPÓTESIS

DADO QUE:

- La repercusión jurídica por la falta de contratación del seguro de vida conforme al Decreto Legislativo N° 688 dada la coyuntura del momento, no se ha contemplado el alcance de la responsabilidad administrativa y laboral que puedan tener la falta de contratación por parte del empleador del seguro de vida conforme al Decreto Legislativo N°688.
- El desconocimiento de las implicancias jurídicas y/o falta de asesoría son factores que influyen en la falta de contratación del seguro de vida conforme al Decreto Legislativo N° 688 para los trabajadores sujetos al régimen laboral privado.
- Al darse su generalidad a todos los trabajadores del régimen laboral privado desde el inicio de la relación laboral, la no contratación del seguro de vida conforme al Decreto Legislativo N°688, genera desprotección del trabajador al carecer de la póliza que éste beneficio laboral brinda.
- El seguro de vida es una protección pecuniaria que se le brinda al trabajador y/o beneficiarios; y, su ámbito de aplicación se debe dar a todos los trabajadores del régimen laboral privado sin distinción, exclusión, ni discriminación.

ES PROBABLE QUE:

El incumplimiento en la contratación del seguro de vida genera responsabilidad en el ámbito administrativo y laboral, siendo necesario mejorar la efectividad de la norma con la finalidad de cumplir su objetivo “*el trabajador tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, a partir del inicio de la relación laboral*”

II. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

1.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

IMPLICANCIAS JURÍDICAS DE LA FALTA DE CONTRATACIÓN DEL SEGURO DE VIDA CONFORME AL DECRETO LEGISLATIVO N° 688.

Para la investigación de esta variable emplearemos las técnicas de:

a. Observación documental

Haciendo uso de los siguientes instrumentos:

- Ficha Bibliográfica
- Ficha Documental

b. Cuestionario

Con su respectivo instrumento:

- Cédula de preguntas

1.2. VARIABLE DEPENDIENTE

TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO.

Para la investigación de esta variable emplearemos las técnicas de:

a. Observación documental

Haciendo uso de los siguientes instrumentos:

- Ficha Bibliográfica
- Ficha Documental
- Matriz de Registro

CUADRO DE SISTEMATIZACIÓN DE TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

VARIABLES	INDICADORES	SUB INDICADORES	TECNICA	INSTRUMENTOS
VARIABLE INDEPENDIENTE Implicancias jurídicas de la falta de contratación del Seguro de Vida conforme al Decreto Legislativo N° 688.	Seguro Vida Ley	-Concepto -Beneficiarios -Beneficio -Obligaciones del trabajador	Observación documental	-Ficha bibliográfica -Ficha documental
		-Obligaciones del empleador	Observación documental	-Ficha bibliográfica -Ficha documental
			Cuestionario	-Cédula de preguntas
	Normatividad	-Ley N° 4916 - Decreto Legislativo N°688 -Ley 29946 -Decreto de Urgencia N° 044-2019 -Decreto Supremo N°009-2020-TR -Ley 29783 -Decreto Supremo N°005-2012-TR -Ley 26790 -Decreto Supremo N°009-97-SA -Decreto Supremo N° 003-98-SA	Observación documental	-Ficha documental
VARIABLE DEPENDIENTE Trabajadores sujetos al régimen laboral privado.	Relación laboral	- Empleador - Trabajador - Remuneración - Contrato de trabajo - Derecho del trabajo - Régimen laboral privado	Observación documental	-Ficha bibliográfica -Ficha documental
	Ley General de Inspección del Trabajo	-Facultades inspectivas -Infracciones y sanciones	Observación documental	-Ficha bibliográfica -Ficha documental
	Nueva Ley Procesal de Trabajo	-Implicancias	Observación documental	-Ficha bibliográfica -Ficha documental

	Jurisprudencia	-Tribunal Constitucional -Corte Suprema	Observación documental	-Matriz de registro
	Derecho comparado	-España -Chile -México -Colombia	Observación documental	-Ficha bibliográfica -Ficha documental

Fuente: Elaboración propia.

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1. UBICACIÓN ESPACIAL DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se realizará en la Provincia de Ilo.

2.2. UBICACIÓN TEMPORAL DE LA INVESTIGACIÓN

La que comprenderá los años 2021 y 2022.

2.3. UNIVERSO Y MUESTRA

El universo de la presente investigación está constituido por los centros laborales de la Provincia de Ilo que declararon a sus trabajadores en la planilla electrónica PLAME, para ello se recurrió a los “*Indicadores Laborales a Nivel de Distrito 2020*” publicados en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través del link:

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/1984592-indicadores-laborales-a-nivel-de-districto-2020>

de acuerdo al cuadro “*Número de empresas en el sector privado por meses, según distritos*”; durante el periodo 2020 se declaró en la Provincia de Ilo en sus tres distritos, la siguiente estadística:

Meses	Ilo Ubigeo 180301	El Algarrobal Ubigeo 180302	Pacocha Ubigeo 180303	Total
Enero 2020	993	1	45	1039
Febrero 2020	983	1	44	1028
Marzo 2020	958	1	44	1003
Abril 2020	892	1	41	934
Mayo 2020	864	1	38	903
Junio 2020	887	1	42	930
Julio 2020	911	1	44	956
Agosto 2020	900	1	44	945

Septiembre 2020	899	1	44	944
Octubre 2020	923	1	45	969
Noviembre 2020	930	2	47	979
Diciembre 2020	953	2	47	1002
Total anual				11,632
Promedio mensual				969

Fuente: Elaboración propia.

Resultando un promedio mensual de 969 empresas que declararon su planilla electrónica PLAME en la Provincia de Ilo durante el periodo 2020, constituyendo éste el universo de investigación.

Delimitaremos nuestra muestra en las tablas de Fisher Arkin y Colton,³⁷ las cuales establecen que para un universo de 969 con un margen de confianza de 95.5% y un margen de error de 5% aproximadamente se ubica la muestra en 286 centros laborales para el presente estudio.

3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los datos de la presente investigación serán recolectados por la Maestría, el proceso se realizará de la siguiente manera:

Las encuestas se realizarán de manera presencial con la visita a los centros laborales donde se desarrolla la actividad, también se visitará los organismos que agrupa a los empresarios: Cámara de comercio, asociaciones u otros.

La recolección de datos se realizará a través de cédula de preguntas: de manera presencial a razón de 5 visitas a empresas por día y en las reuniones organizadas por las entidades que agrupan empresarios.

En cuanto a la investigación bibliográfica será realizada en su totalidad por la Maestría y comprenderá su biblioteca personal, las obtenidas de manera virtual a través de las páginas Web de bibliotecas digitales de las Universidades nacionales y extranjeras teniendo en cuenta los que se encuentren en los catálogos virtuales, todo ello haciendo uso de las fichas bibliográficas y documentales.

³⁷ Yachay (03 de febrero 2021). Tamaño de la muestra #1: Tabla Fisher Arkin y Colton Tesis Paso a Paso [Video]. Recuperado <https://www.youtube.com/watch?v=CQh2IYj6Wxk>

La tabulación de los datos, su análisis e interpretación, así como la elaboración de los cuadros, tablas y gráficos estarán a cargo de la investigadora.

Los recursos materiales a emplearse en esta etapa son: lapiceros y papel, consistentes en las fichas y cédulas a llenarse, la computadora personal con su respectiva impresora a utilizarse en la tabulación y la elaboración de cuadros.

4.- CUADRO DE RECURSOS HUMANOS

GRUPO	N° DE INTEGRANTES	ACTIVIDAD
PERSONA	1	RECOJO DE INFORMACIÓN
PERSONA	1	TABULACION Y ELABORACION DE CUADROS

Fuente: Elaboración propia

5.- CUADRO DE RECURSOS MATERIALES

RECURSOS	CANTIDAD	COSTO S/
PAPEL	01 MILLAR	50
TINTA	02 RECARGAS	20
LAPTOP	UNA	0
IMPRESORA	UNA	0
ALIMENTACIÓN	15 DIAS	150
TOTAL	-	220

Fuente: Elaboración propia

6.- CUADRO DE RECURSOS ECONÓMICOS

RECURSOS	COSTO S/
MATERIALES	220
PERSONALES	500
TASAS Y DERECHOS	2,500
EXTRAS	500
TOTAL	3,720

Fuente: Elaboración propia

7. CRONOGRAMA DE TRABAJO

TIEMPO 2021- 2022	AGO 2021	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE 2022	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
ACTIVIDAD ELABORACIÓN DEL PROYECTO																	
RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN																	
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN																	
ELABORACIÓN DEL INFORME FINAL																	
SUSTENTACIÓN DE LA TESIS																	

8. BIBLIOGRAFÍA

1. ALZAMORA VALDEZ Mario, *Introducción a la ciencia del derecho*, Editorial y Distribuidora de Libro S.A., Lima – Perú, décima edición, pág. 17 y 225.
2. TOYAMA MIYAGUSUKU Jorge, *El derecho individual del trabajo en el Perú un enfoque teórico - práctico*, Gaceta Jurídica S.A., Lima – Perú, 2015. pág. 36, 48, 65.
3. CHÁVEZ NÚÑEZ Frida y otros, *Jurisprudencia laboral para el abogado litigante*, Gaceta Jurídica S.A., Lima – Perú, 2011, pág. 49.
4. VALDERRAMA VALDERRAMA Luis y otros, *Compendium laboral*, Gaceta Jurídica S.A., Lima – Perú, 2019, pág.248.
5. VALDERRAMA VALDERRAMA Luis, *El derecho laboral en la jurisprudencia del TC*, Gaceta Jurídica S.A., Lima – Perú, 2019, pág. 241.
6. CASTILLO FREYRE, Mario, *Derecho de las obligaciones*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú, 2017, pág. 19.
7. NUÑEZ DEL PRADO SIMONS, Alonso, *Los Secretos de los Seguros*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú, 2017, pág. 52, 218.
8. FERNÁNDEZ CRUZ Gastón, *Introducción a la responsabilidad civil – Lecciones universitarias*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú, 2019, pág. 54 y 56.
9. HILARIO MELGAREJO Ana, *Llenado de la Planilla Electrónica – Aspectos relevantes*, Gaceta Jurídica S.A, Lima – Perú, 1era. Edición Setiembre 2016, pág. 34.
10. GÁLVEZ CONDORI Walter Salvador / MAQUERA MORALES Luis Ángel (Coordinares), *DICCIONARIO JURÍDICO Español – Quechua – Aymara*, Zela Grupo Editorial E.I.R.L., Puno – Perú, 1era. Edición diciembre 2020, pág.192.

9. ESQUEMA DEL CONTENIDO DE LA TESIS

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I

SEGURO VIDA LEY

1. Generalidades
2. Principios
3. Objetivos
4. Obligaciones de los empleadores y trabajadores
5. Contratos de Trabajo
6. Marco normativo

CAPITULO II

REGIMENES LABORALES ESPECIALES

1. Definición
2. Características
3. Importancia

CAPITULO III

IMPLICANCIAS JURIDICAS Y RESPONSABILIDADES

1. Ley General de Inspección del Trabajo
2. Nueva Ley Procesal de Trabajo
3. Análisis jurisprudencial
4. Derecho comparado

CAPITULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1. Enunciado
2. Variables – indicadores – subindicadores
3. Objetivos
4. Interrogantes
5. Hipótesis
6. Método
7. Técnicas e instrumentos

CAPITULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

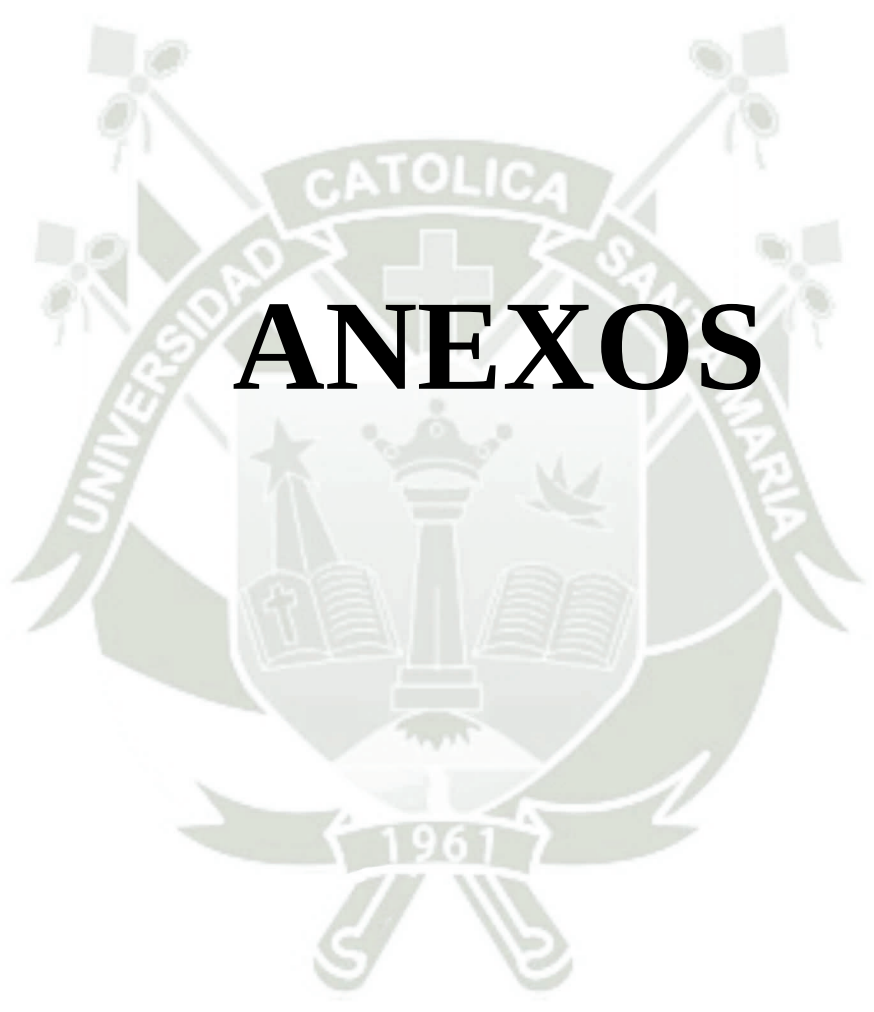
1. Tablas
2. Cuadros y gráficos

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS



ANEXOS

1. FICHA BIBLIOGRÁFICA

Ficha Bibliográfica	
Nombre del Autor: _____	
Título del Libro: _____	
Editorial: _____	
Edición: _____	
Lugar y Año: _____	
Número de páginas: _____	
	Ficha N°: _____

2. FICHA DOCUMENTAL

Ficha Documental	
Nombre del Autor:_____	
Título del Libro:_____	
Datos importantes:_____	

Autor, Obra, Editorial, Año, Pagina	Ficha N°:

3. FICHA MATRIZ DE REGISTRO

[illegible]

4. CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está dirigido a los empleadores de los centros de trabajo en la Provincia de Ilo, con el objeto de realizar una investigación científica se requiere de su colaboración, sírvase responder a las siguientes preguntas, marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su realidad:

1.- ¿Qué categoría tiene su empresa / negocio?

- a. Microempresa
- b. Pequeña empresa
- c. Mediana empresa
- d. Gran empresa.
- e. Institución pública con régimen laboral privado

2.- ¿Cuál es el promedio de colaboradores que tiene su empresa?

- a. 1 a 3
- b. 4 a 10
- c. 11 a 50
- d. 51 a 100
- e. 101 a más.

3.- ¿Cuál es el rango de antigüedad laboral que tienen sus trabajadores?

- a. Menos de 30 días
- b. De 1 a 3 meses
- c. De 3 a 6 meses.
- d. De 6 a 12 meses.
- e. De 12 meses a más

4.- Desde el 11.02.2020 entró en vigencia la modificatoria del Decreto Legislativo N° 688 “*El trabajador tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, a partir del inicio de la relación laboral*”. ¿Esta norma legal y/o modificatoria le comprende a usted como obligación del empleador?

- a. Si
- b. No

5.- En caso de ser una obligación como empleador. ¿A contratado usted la póliza de Seguro de Vida Ley en favor de todos sus colaboradores?

- a. Si
- b. No

6.- Si la respuesta de la pregunta anterior es negativa, ¿Conoce usted las consecuencias o implicancias que acarrea su incumplimiento en caso de estar obligado a contratarlo?

- a. Si
- b. No

7.- De no contratar la póliza de seguro de vida, y si falleciera el trabajador o sufriera un accidente ¿Sabe usted que deberá pagar a los beneficiarios el valor que comprende las indemnizaciones?

- a. Si
- b. No

8.- En caso de no haber contratado el Seguro de Vida Ley, ¿Cuál es la razón?

- a. Económica
- b. Desconocimiento.
- c. Personal eventual
- d. Otro:

9.- De haber contratado la póliza de seguro de vida, ¿les ha informado a sus colaboradores cuales son los beneficios y coberturas de este seguro, así como solicitarles la presentación de la declaración jurada de beneficiarios que comprende el Seguro de Vida Ley?

- a. Si
- b. No

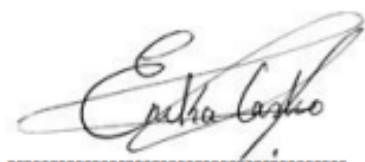
Muchas gracias por su colaboración.

VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

PREGUNTA	ESENCIAL	ÚTIL	INNECESARIA
1.- ¿Qué categoría tiene su empresa / negocio? a. Microempresa b. Pequeña empresa c. Mediana empresa d. Gran empresa. e. Institución pública con régimen laboral privado	X		
2.- ¿Cuál es el promedio de trabajadores que tiene su empresa? a. 1 a 3 b. 4 a 10 c. 11 a 50 d. 51 a 100 e. 101 a más.	X		
3.- ¿Cuál es el rango de antigüedad laboral que tienen sus trabajadores? a. Menos de 30 días b. De 1 a 3 meses c. De 3 a 6 meses. d. De 6 a 12 meses. e. De 12 meses a más	X		
4.- Desde el 11.02.2020 entró en vigencia la modificatoria del Decreto Legislativo N° 688 <i>“El trabajador tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, a partir del inicio de la relación laboral”</i> . ¿Esta norma legal y/o modificatoria le comprende a usted como obligación del empleador? a. Si b. No	X		
5.- En caso de ser una obligación como empleador. ¿A contratado usted la póliza de Seguro de Vida Ley en favor de todos sus colaboradores? a. Si b. No	X		
6.- Si la respuesta de la pregunta anterior es negativa, ¿Conoce usted las consecuencias o implicancias que acarrea su incumplimiento en caso de estar obligado a contratarlo? a. Si b. No	X		
7.- De no contratar la póliza de seguro de vida, y si falleciera el trabajador o sufriera un accidente ¿Sabe usted que deberá pagar a los beneficiarios el valor que comprende las indemnizaciones? a. Si b. No	X		
8.- En caso de no haber contratado el Seguro de Vida Ley, ¿Cuál es la razón?	X		

a. Económica b. Desconocimiento. c. Personal eventual d. Otro:			
9.- De haber contratado la póliza de seguro de vida, ¿les ha informado a sus colaboradores cuales son los beneficios y coberturas de este seguro, así como solicitarles la presentación de la declaración jurada de beneficiarios que comprende el Seguro de Vida Ley? a. Si b. No	X		

Fecha: 09 de noviembre de 2021



Erika Castro Cusirramos

