



SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL

DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES



TEMARIO



1

RÉGIMEN GENERAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

2

RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL MYPE

3

TRATAMIENTO LEGAL DE ADOLESCENTES

4

MODALIDADES FORMATIVAS

5

SUNAFIL

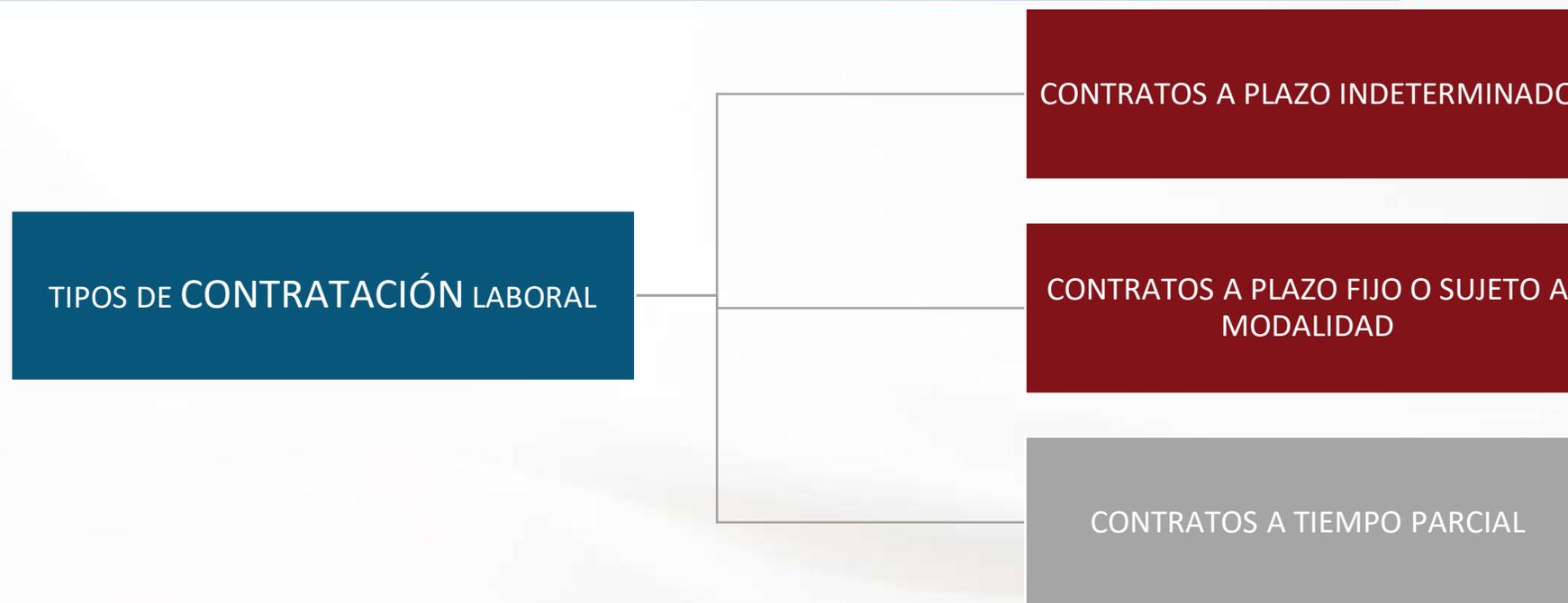
RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

¿QUÉ ES EL CONTRATO DE TRABAJO?



El contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades por el cual se regula la **prestación personal de servicios** que efectúa una persona natural denominada trabajador, bajo **subordinación** o dependencia, en beneficio de otra persona, natural o jurídica, denominada empleador, a cambio de una **remuneración**.

TIPOS DE CONTRATOS LABORALES



La contratación a tiempo indeterminado es la regla general en la contratación laboral; por su parte, los contratos sujetos a modalidad o plazo fijo, solo podrán ser utilizados, en tanto se cumpla con los requisitos formales exigidos para su suscripción, constar por escrito, además de la existencia y consignación expresa de una **causa objetiva.**

PERIODO DE PRUEBA

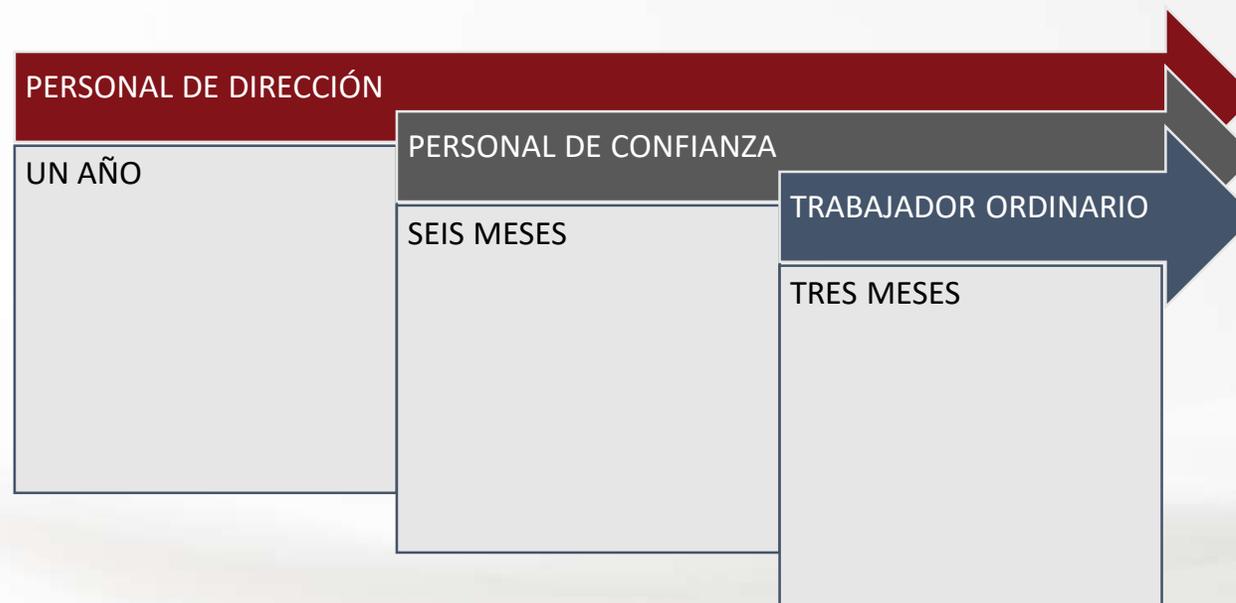
Tiempo en el que el empleador evalúa al trabajador para corroborar si este reúne los requisitos y las condiciones básicas para asumir adecuadamente el puesto asignado.

No obstante, las partes pueden pactar un término mayor en caso de que las labores requieran de un periodo de capacitación o adaptación, o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada.

En caso de suspensión o reingreso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba.

No corresponderá:

- Por la naturaleza de las funciones
- Por la extensión del periodo de interrupción



¿El trabajador debe superar el periodo de prueba para ser registrado en planilla?

NO, el empleador tiene la obligación de registrar a sus trabajadores en planilla **dentro del día en que estos ingresan a prestar sus servicios.**

DERECHOS LABORALES DEL RÉGIMEN GENERAL

1	Remuneración Mínima Vital	SI	S/ 1,025
2	Asignación Familiar	SI	S/ 102.50
3	CTS	SI	½ RM
4	Gratificaciones Legales	SI	1 RM
5	Bonificación Extraordinaria por Gratificaciones	SI	-
6	Vacaciones	SI	30 DÍAS
7	Descanso Semanal Obligatorio	SI	24 HORAS
8	Feridos	SI	-
9	Jornada de Trabajo	SI	08 HORAS O 48 HORAS SEMANALES

10	Horas Extras	SI	02 Horas al 25% A partir de la 3era al 35%
11	Horario Nocturno	SI	RMV + 35% = S/ 1383.75
12	Participación de Utilidades	SI	+20 Trabajadores Ingresos de renta de 3ra categoría
13	SCTR	SI	SCTR SALUD SCTR PENSIÓN
14	Seguro de Vida Ley	SI	Fallecimiento Natural: 16 RM Fallecimiento por Accidente: 32 RM Invalidez total o permanente: 32 RM
15	Seguridad Social en Salud	SI	ESSALUD 9% RM
16	Sistema de Pensiones	SI	AFP/ONP
17	Indemnización por despido arbitrario	SI	Tope de 12 remuneraciones
18	Afiliación al Sindicato	SI	-

% DE CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Los empleadores privados, de cualquier actividad económica, con más de cincuenta **(50) trabajadores** deben contratar personas con discapacidad en una proporción no menor al **3%** de la totalidad de su personal



DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO



Se configura cuando se altera, limita o se anula la igualdad de oportunidades o de trato al postular a un empleo. El trato desigual no se basa en una justificación objetiva ni razonable.

OFERTA DE EMPLEO

Requisitos no necesarios para el puesto, como por ejemplo: sexo, universidad específica, determinada edad, estado civil, etc.



SE SOLICITA

Abogada, egresada de la Universidad "ABC", de preferencia soltera.



La convocatoria debe estar basada en calificaciones exigidas para el desempeño del empleo.

ENTREVISTA DE TRABAJO

El entrevistador realiza preguntas personales e irrelevantes al postulante. Por ejemplo: ¿tiene hijos? ¿Está casada? ¿piensa tener hijos?, entre otras.



Las preguntas deben estar orientadas a conocer las aptitudes del postulante para el puesto.

DISCRIMINACIÓN DURANTE EL VÍNCULO LABORAL



La discriminación consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato relacionado a aspectos vinculados a la prestación de servicios laborales.

SE EVIDENCIA EN:

- Requisitos no objetivos para acceder a un ascenso.
- Diferentes condiciones de trabajo por razones arbitrarias.
- Preferencia en capacitación y formación profesional.
- Desigualdad salarial por un trabajo de igual valor.
- Actos que impiden el ejercicio de la libertad sindical.
- Negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.
- Entre otros.



La discriminación es la causa del cese de la relación laboral, el despido nulo o la no renovación del contrato de trabajo, como consecuencia de un acto discriminatorio, se basa en motivos no objetivos ni razonables.

SE EVIDENCIA EN:

- Afiliación a un sindicato o participar en actividades sindicales.
- Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.
- Ser supervisor, miembro del comité de SST o candidato a esos cargos.
- Ser madre trabajadora (durante el embarazo, nacimiento y lactancia).
- Ser persona con discapacidad.
- Ser trabajador con una enfermedad.
- Ser víctima de violencia familiar.
- Entre otros.

RÉGIMEN LABORAL DE LA MYPE

¿CÓMO SABER SI TRABAJO PARA UNA MICRO O PEQUEÑA EMPRESA?

1. Ingresar al siguiente link:

<https://apps.trabajo.gob.pe/consultas-remype/app/index.html>



CONSULTA DEL REGISTRO NACIONAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

INGRESA EL RUC DE TU EMPLEADOR →

INGRESA EL NÚMERO DE R.U.C.

* Si no conoce el R.U.C. de la empresa, puede buscarlo por su nombre ó razón social [AQUÍ](#)

DA CLIP EN BUSCAR →

Buscar Limpiar Imprimir

© 2021 MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - OFICINA DE INFORMÁTICA / V. 1.2 - MÓDULO DE CONSULTAS REMYPE.

Consultas al 630-5000 anexo 1093 (Lima Metropolitana) - 6012 (otros departamentos)

REGISTRO NACIONAL DE MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA - REMYPE
(Desde el 20/10/2008)

N° DE RUC	RAZÓN SOCIAL	FECHA SOLICITUD	ESTADO/CONDICIÓN	FECHA DE ACREDITACIÓN	SITUACIÓN ACTUAL	DOCUMENTO DE SUSTENTO	FECHA DE BAJA / CANCELACIÓN	RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL (RLE)
11945678912	ABC	07/06/2018	ACREDITADO COMO MICRO EMPRESA	17/08/2018	ACREDITADO	---	---	---

→ AQUÍ VERIFICAS SI ESTÁ ACREDITADA COMO MICRO O PEQUEÑA EMPRESA

REGISTRO NACIONAL DE MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA - REMYPE
(Desde el 20/10/2008)

N° DE RUC	RAZÓN SOCIAL	FECHA SOLICITUD	ESTADO/CONDICIÓN	FECHA DE ACREDITACIÓN	SITUACIÓN ACTUAL	DOCUMENTO DE SUSTENTO	FECHA DE BAJA / CANCELACIÓN	RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL (RLE)
NO SE ENCONTRARON RESULTADOS PARA ESTA BÚSQUEDA								

← NO ESTÁ ACREDITADA EN EL REMYPE

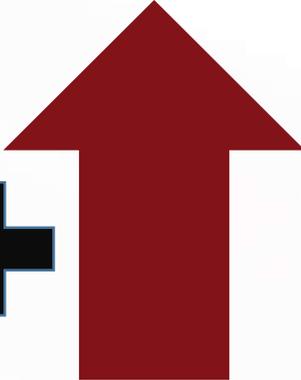
DIFERENCIAS ENTRE RÉGIMEN GENERAL Y RÉGIMEN ESPECIAL



REGÍMENES BENEFICIOS	REGÍMENES LABORALES		
	RÉGIMEN GENERAL	MICROEMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
RMV	SI	SI	SI
ASIGNACIÓN FAMILIAR	SI	NO	NO
CTS	SI	NO	SI (15 RD/MAX 90RD)
GRATIFICACIÓN	SI (1RM)	NO	SI (1/2RM)
VACACIONES	SI (30DÍAS)	SI (15DÍAS)	SI (15DÍAS)
DESCANSO SEMANAL	SI	SI	SI
FERIADOS NO LABORABLES	SI	SI	SI
JORNADA DE TRABAJO	08HD O 48 HS	08HD O 48 HS	08HD O 48 HS
SOBRETASA DE 35% POR HORARIO NOCTURNO	SI	SI (NO APLICA SI LA JORNADA ES HABITUAL)	SI
TRABAJO EN SOBRETIEMPO	SI	SI	SI
PARTICIPACIÓN EN UTILIADES	SI	NO	SI
SCTR	SI	NO	SI
SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	SI (ESSALUD)	SI (SIS O ESSALUD)	SI (ESSALUD)
SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES	SI	SI	SI
SEGURO VIDA LEY	SI	SI	SI
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO	SI (1 1/2 RM*AS/MÁX 12RM)	SI (10RD*AS/MÁX 90RD)	SI (20RD*AS/MÁX 120RD)

TRATAMIENTO LEGAL DEL TRABAJO ADOLESCENTE EN EL PERÚ

EDAD MÍNIMA LEGAL

14 a + 

La edad mínima para trabajar en las actividades agrarias es de dieciocho (18) años.

Se prohíbe el trabajo de los niños, niñas y adolescentes en estas actividades.



La colocación y la contratación de personas menores de dieciocho (18) años **para el trabajo del hogar se encuentran prohibidas.**



TRABAJO ADOLESCENTE

En atención a la especial protección por parte del Estado al menor de edad que trabaja, existen determinados requisitos que un trabajador adolescente debe cumplir para poder laborar.

1. EDAD MÍNIMA

Las y los adolescentes **no deberán ser admitidos** en trabajos, actividades y empleos **por debajo de la edad mínima de admisión**.

2. NO SER UN TRABAJO PROHIBIDO

El empleador debe tener en cuenta al contratar a un adolescente la “Relación de trabajos y actividades peligrosas o nocivas para la salud física o moral de las/los adolescentes”, aprobada por D.S N° 009-2022-MIMP, puesto que no se puede ocupar adolescentes para la realización de dichas actividades.



TRABAJO ADOLESCENTE

3. AUTORIZACIÓN

Mediante D.S N° 018-2020-TR, se creó el procedimiento administrativo de autorización previa a los y las adolescentes para que realicen trabajo por cuenta ajena o en relación de dependencia, y que cuenten con las edades mínimas de acceso al trabajo

ANEXO 1 FORMATO DE SOLICITUD

_____ de _____ de 20____
(ciudad) (día) (mes)

Sr. /Sra. Director/a /Gerente
Dirección/Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
Gobierno Regional de _____
Presente.-

Por medio de la presente, yo _____
identificado/a con DNI N° _____, con fecha de nacimiento
_____ y domiciliado/a en
_____, me dirijo a usted
con la finalidad de solicitar autorización para trabajo adolescente por cuenta ajena o en
relación de dependencia. De tal forma, adjunto al presente la documentación requerida, en
cumplimiento de lo establecido en el artículo 7 del "Procedimiento administrativo de
autorización previa a los y las adolescentes para que realicen trabajo por cuenta ajena o
en relación de dependencia", aprobado mediante Decreto Supremo N° _____-2020-TR.

Atentamente,

Firma del/de la adolescente

Firma del padre, madre,
tutor/a o responsable y N° de DNI

AUTORIZACIÓN

- Cuenten con la edad mínima de acceso al trabajo.
- Realicen trabajos permitidos.

La autorización tiene la misma duración que se haya establecido para el vínculo laboral.

PRESENTACIÓN DE SOLICITUD

Ante la Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, o la que haga sus veces en el gobierno regional, **del lugar donde se localiza el centro de trabajo.**

- Formato de solicitud, firmado por el o la adolescente solicitante y su padre, madre, tutor/a o responsable.
- Copia simple del contrato de trabajo, proyecto de contrato de trabajo o declaración jurada firmada por el/ la empleador/a.
- Copia simple de la constancia emitida por el centro de estudios, o una declaración jurada firmada por su padre, madre, tutor/a o responsable. Constancia de egreso
- Copia simple del certificado médico del o de la adolescente.
- Copia simple de la resolución del juez competente que autorice el trabajo del o de la adolescente en horario nocturno.

TRABAJO ADOLESCENTE: JORNADA DE TRABAJO

- A los catorce años **no excederá de cuatro horas diarias ni de veinticuatro horas semanales.**
- Entre los quince y diecisiete años **no excederá de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales.**

Ejemplo: Un trabajador adolescente de 15 a 17 años, no podrá exceder ni 6 horas diarias ni 36 horas semanales.

✓	DÍAS A LA SEMANA	HORAS DIARIAS	HORAS SEMANALES
✓	6	6	$6 \times 6 = 36$
	DÍAS A LA SEMANA	HORAS DIARIAS	HORAS SEMANALES
	5	6	$5 \times 6 = 30$
✗	DÍAS A LA SEMANA	HORAS DIARIAS	HORAS SEMANALES
✗	4	8	$4 \times 8 = 32$
	DÍAS A LA SEMANA	HORAS DIARIAS	HORAS SEMANALES

TRABAJO NOCTURNO

- Es el que se realiza entre las 19.00 y las 7.00 horas.
- **El Juez podrá autorizar excepcionalmente** el trabajo nocturno de adolescentes **a partir de los quince** hasta que cumplan los dieciocho años, siempre que éste **no exceda de cuatro horas diarias.**



FUERA DE ESTA AUTORIZACIÓN QUEDA PROHIBIDO EL TRABAJO NOCTURNO DE LOS ADOLESCENTES.

TRABAJO ADOLESCENTE: BENEFICIOS



➤ El adolescente trabajador **no percibirá una remuneración inferior a la de los demás trabajadores** de su misma categoría en trabajos similares.

➤ Los adolescentes que trabajan **tienen derecho a la seguridad social obligatoria**.



➤ Los adolescentes trabajadores **podrán reclamar, sin necesidad de apoderado y ante la autoridad competente**, el cumplimiento de todas las normas jurídicas relacionadas con su actividad económica.



➤ Los adolescentes **pueden ejercer derechos laborales de carácter colectivo**, pudiendo formar parte o constituir sindicatos por unidad productiva, rama, oficio o zona de trabajo. Éstos pueden afiliarse a organizaciones de grado superior.

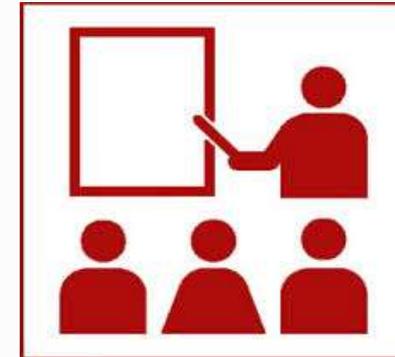
MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

¡NO ERES TRABAJADOR, PERO TIENES DERECHOS!

Tipos especiales de convenios (acuerdos).

Relacionan el aprendizaje teórico y el práctico

No generan vínculo laboral



FORMALIDAD



Deben constar por escrito

Base legal: Ley N° 28518 y su Reglamento aprobado por D.S 007-2005-TR, así como la Ley General de Educación en lo que resulte aplicable.

¿QUÉ MODALIDADES FORMATIVAS EXISTEN?

1. Del aprendizaje

- Con predominio en la empresa.
- Con predominio en el centro de formación profesional:
Prácticas pre profesionales.

2. Práctica profesional

3. De la capacitación laboral juvenil

4. De la pasantía

- En la empresa
- De docentes y catedráticos.

5. De la actualización para la reinserción laboral

6. Prácticas en el SENATI

7. Modalidades formativas en el Estado

MODALIDAD FORMATIVA: EL APRENDIZAJE



ACUERDO:
CF + EMPRESA + APRENDIZ

Dirigido:
A mayores de 14 años de edad.



CON PREDOMINIO EN LA EMPRESA:

ACUERDO:
CFP AUTORIZADO + EMPRESA PATROCINADORA + APRENDIZ

DURACIÓN:
Lo que dure el tiempo de formación del aprendiz

CON PREDOMINIO EN EL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL : PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES

ACUERDO:

CFP O UNIV. + EMPRESA + PERSONA EN FORMACIÓN

DURACIÓN:

Su duración depende de la duración de la formación y el nivel de la calificación de la ocupación.





ACUERDO:

EMPRESA + PERSONA EGRESADA

DURACIÓN:

No mayor de 12 meses.



¿SE PUEDE AMPLIAR?



CARTA DE PRESENTACIÓN:

Otorgada por el CFP.



DERECHOS PRÁCTICAS PRE Y PROFESIONALES

JORNADA FORMATIVA



PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES	Máximo 6 horas diarias o 30 horas semanales.
PRÁCTICAS PROFESIONALES	Máximo 8 horas diarias o 48 horas semanales.

SUBVENCIÓN ECONÓMICA MENSUAL



Una Remuneración Mínima Vital:
S/. 1,025 soles

¿PUEDE SER MENOR?



DESCANSOS



15 días debidamente subvencionados cuando la duración de la modalidad formativa sea superior a 12 meses.

CASO

El convenio o prorroga finaliza después de cumplidos los 12 meses sin antes haber disfrutado de descanso.

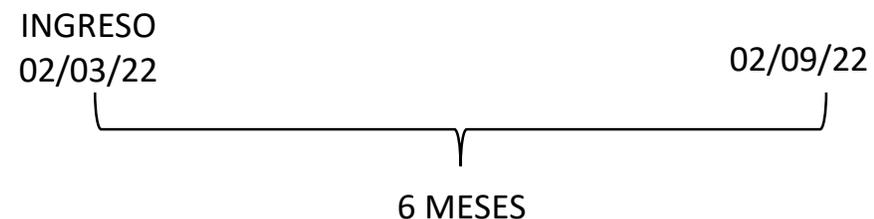
SUBVENCIÓN ECONÓMICA ADICIONAL

Media subvención económica mensual cada seis meses de duración de la MF.



¿Se otorga con ocasión de fiesta patrias o navidad?

EJEMPLO:



SUBVENCIÓN MENSUAL	S/. 1,025
½ SUBVENCIÓN MENSUAL	S/. 512.50

SUBVENCIÓN ADICIONAL = **½ S.M**
S/. 512.50

OTROS DERECHOS

SEGURIDAD Y SALUD

SALUD



CUBRIR RIESGOS:

ENFERMEDAD	14 subvenciones mensuales
ACCIDENTE	30 subvenciones mensuales

SEGURIDAD



- Informar riesgos y medidas de seguridad.
- Garantizar la integridad de los beneficiarios durante el proceso formativo.

PENSIONES



¿ES OBLIGATORIO?

¿EPP?



LIBRE DE HOSTILIDAD



El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el **bienestar** de los trabajadores, **y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores.**

Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.

El empleador garantiza, el diseño, la implementación y evaluación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, del personal bajo modalidades formativas laborales

Las personas bajo modalidades formativas, tienen derecho al mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

DESNATURALIZACIÓN DE LAS MODALIDADES FORMATIVAS



Consecuencia: Relación laboral, además de sanción administrativa

¿CÓMO PRESENTAR UNA DENUNCIA ANTE SUNAFIL?



Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales, en el orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, que se refieran al régimen común (D.Leg. N° 728) o a regímenes especiales.

¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS PARA FORMULAR UNA DENUNCIA?



- Nombres y apellidos completos, domicilio y número de DNI, carné de extranjería u otro autorizado por ley del denunciante.
- Correo electrónico de contacto.
- Número telefónico celular y/o fijo
- Razón social, denominación o nombres y apellidos
- La dirección y horario del centro de trabajo objeto de denuncia
- Descripción detallada de los hechos denunciados como constitutivos de infracción laboral
- No tramitación de una cuestión litigiosa en sede judicial, Ministerio Público o Tribunal Constitucional sobre los mismo hechos y actos objeto de denuncia.
- Compromiso del denunciante a brindar información

¿CÓMO PUEDO FORMULAR UNA DENUNCIA?



Las denuncias ante SUNAFIL deben ser presentadas **a través del sistema de denuncias virtuales** alojado en el portal web WWW.GOB.PE/SUNAFIL o de forma presencial a través de mesa de partes de la Intendencia Regional donde se encuentra su centro laboral.



¡MUCHAS GRACIAS!

¿Tienes consultas o dudas sobre
tus **derechos laborales?**



ESCANEA ESTE CÓDIGO QR

¡Siguenos en nuestras redes sociales!



/SunafiPeru



@SunafiPeru



Canal Sunafi



Sunafi



@sunafi_peru



@sunafi_peru