

**LEY QUE CREA LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (SUNAFIL), MODIFICA LA LEY 28806, LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Y LA LEY 27867, LEY ORGÁNICA DE GOBIERNOS REGIONALES**

Ley N° 29981

**CAPÍTULO I**

**CREACIÓN DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (SUNAFIL)**

**Artículo 1. Creación y finalidad**

Créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en adelante Sunafil, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.

**Artículo 2. Personería jurídica**

La Sunafil tiene personería jurídica de derecho público interno, con autonomía para el ejercicio de sus funciones. Tiene domicilio legal y sede principal en la ciudad de Lima.

**Artículo 3. Ámbito de competencia**

La Sunafil desarrolla y ejecuta todas las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Los gobiernos regionales, en el marco de las funciones establecidas en el artículo 48, literal f), de la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, desarrollan y ejecutan, dentro de su respectivo ámbito territorial, todas las funciones y competencias señaladas en el artículo 3 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, con relación a las microempresas, sean formales o no y de acuerdo a como lo defina el reglamento, en concordancia con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las normas que emita el ente rector del sistema funcional.

**Artículo 4. Funciones generales de la Sunafil**

La Sunafil tiene las funciones siguientes:

- a) Supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.
- b) Aprobar las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales.

- c) Formular y proponer las disposiciones normativas de su competencia.
- d) Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, que se refieran al régimen de común aplicación o a regímenes especiales.
- e) Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia.
- f) Fomentar y brindar apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas sociolaborales, así como para el desarrollo de las funciones inspectivas de orientación y asistencia técnica de los gobiernos regionales.
- g) Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia.
- h) Ejercer la facultad de ejecución coactiva, respecto de las sanciones impuestas en el ejercicio de sus competencias.
- i) Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales en el régimen laboral privado, en el orden sociolaboral.

En caso de los trabajadores que prestan servicios en entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, la Sunafil coordina con la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

- j) Suscribir convenios de gestión con los gobiernos regionales en materia de su competencia.
- k) Otras funciones que le señala la ley o que le son encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de su ámbito de competencia.

#### **Artículo 5. Sanciones que impone la Superintendencia**

Por aplicación de la normativa vigente, la Sunafil impone las sanciones establecidas en materia sociolaboral, así como las normas específicas cuya fiscalización le corresponde.

#### **Artículo 6. Ejecución coactiva de la Superintendencia**

La Sunafil cuenta con competencia en el ámbito nacional para efectuar procedimientos de ejecución coactiva respecto de las sanciones pecuniarias impuestas en el marco de sus competencias y de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 26979, Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva, normas modificatorias y complementarias.

### **CAPÍTULO II**

#### **ORGANIZACIÓN DE LA SUNAFIL**

##### **Artículo 7. Estructura orgánica**

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, para el cumplimiento de sus fines, cuenta con la estructura orgánica básica siguiente:

- a) Alta dirección: Consejo Directivo y Superintendente.
- b) Tribunal de Fiscalización Laboral.
- c) Órganos de línea.
- d) Órganos de apoyo.
- e) Órganos desconcentrados.

La estructura detallada de su organización y funciones se establece en el reglamento de organización y funciones en el marco de la normativa vigente.

### **Artículo 8. Consejo Directivo**

El Consejo Directivo es el órgano máximo de la entidad. Es responsable de aprobar las políticas institucionales y la dirección de la entidad. Está integrado por cinco miembros designados para un período de tres años, mediante resolución suprema refrendada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

### **Artículo 9. Integrantes del Consejo Directivo**

9.1 El Consejo Directivo está conformado de la siguiente manera:

- a) Dos representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, uno de los cuales lo preside.
- b) Un representante de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Sunat).
- c) Un representante de la Presidencia del Consejo de Ministros a propuesta de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir).
- d) Un representante del Seguro Social de Salud (EsSalud).
- e) Un representante designado por la Asamblea Nacional de Gobiernos Regionales.

9.2 Los miembros del Consejo Directivo pueden ser removidos mediante resolución suprema refrendada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, de acuerdo a las siguientes causales de vacancia:

- a) Fallecimiento.
- b) Incapacidad permanente.
- c) Renuncia aceptada.
- d) Impedimento legal sobreviniente a la designación.
- e) Falta grave en el ejercicio de las funciones.

f) Inasistencia injustificada a tres sesiones consecutivas o cinco no consecutivas del Consejo Directivo en el período de seis meses, salvo licencia autorizada.

g) Por pérdida de la confianza de la autoridad que los designó, comunicada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En caso de vacancia, la entidad a la que le corresponde designa un reemplazante para completar el período correspondiente.

#### **Artículo 10. Funciones del Consejo Directivo**

Las funciones del Consejo Directivo son las siguientes:

- a) Aprobar la política, planes, políticas y estrategias ministucionales concordantes con los lineamientos técnicos del sector.
- b) Velar por el cumplimiento de sus objetivos y metas.
- c) Aprobar los planes y presupuestos institucionales con arreglo a las políticas del sector en la materia.
- d) Evaluar el desempeño y resultados de gestión de la Sunafil.
- e) Otras funciones que le señala la ley o establece su reglamento.

#### **Artículo 11. Superintendente**

El Superintendente es la máxima autoridad ejecutiva de la entidad y el titular del pliego presupuestal. Es designado por un período de tres años pudiendo ser renovada su designación por un período adicional. Se le designa por resolución suprema, a propuesta del Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### **Artículo 12. Funciones del Superintendente**

El Superintendente ejerce las funciones siguientes:

- a) Representar a la Superintendencia.
- b) Ejecutar las políticas en materia de inspección del trabajo.
- c) Aprobar las normas de regulación de funcionamiento interno.
- d) Conducir el manejo administrativo institucional.
- e) Cumplir y hacer cumplir los acuerdos del Consejo Directivo.
- f) Designar y remover a los directivos de la Superintendencia.
- g) Otras funciones que establecen la presente Ley y normas reglamentarias.

### **Artículo 13. Requisitos para ser designado Superintendente**

Para ser designado Superintendente se requiere:

- a) Ser peruano y ciudadano en ejercicio.
- b) Tener título profesional, acreditar al menos grado académico de maestría y contar con no menos de diez años de experiencia profesional.
- c) Acreditar no menos de cinco años de experiencia en un cargo de gestión ejecutiva y cinco años de experiencia en materia sociolaboral.
- d) No tener inhabilitación vigente para contratar con el Estado ni para el ejercicio de la función pública en el momento de ser postulado para el cargo.
- e) No haber sido declarado insolvente o haber ejercido cargos directivos en personas jurídicas declaradas en quiebra durante, por lo menos, el año previo a la designación.
- f) Gozar de conducta intachable públicamente reconocida.

### **Artículo 14. Causales de vacancia del cargo de Superintendente**

Son causales de vacancia del cargo de Superintendente las siguientes:

- a) Fallecimiento.
- b) Incapacidad permanente.
- c) Renuncia aceptada.
- d) Impedimento legal sobreviniente a la designación.
- e) Remoción por falta grave aprobada por el Consejo Directivo.
- f) Pérdida de la confianza de la autoridad que lo designó.

En caso de vacancia, se designa un reemplazante para completar el período correspondiente, con los mismos procedimientos y requisitos señalados.

### **Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral**

El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia.

El Tribunal está integrado por tres vocales designados mediante resolución suprema, refrendada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, los cuales son elegidos mediante concurso público.

Los vocales del Tribunal permanecen en el cargo durante tres años, renovables por un período adicional, debiendo permanecer en el cargo hasta que los nuevos integrantes hayan sido nombrados.

La creación de salas adicionales fijando sede y jurisdicción requiere autorización mediante decreto supremo.

#### **Artículo 16. Requisitos para ser designado Vocal del Tribunal**

Son requisitos para ser designado Vocal del Tribunal de Fiscalización Laboral los siguientes:

- a) Ser peruano y ciudadano en ejercicio.
- b) Tener título profesional, acreditar al menos grado académico de maestría y contar con no menos de diez años de experiencia profesional.

De preferencia se debe contar con estudios de especialización en derecho constitucional, administrativo o laboral.

- c) Acreditar no menos de cinco años de experiencia en un cargo de gestión ejecutiva y cinco años de experiencia en materia sociolaboral.
- d) No tener inhabilitación vigente para contratar con el Estado ni para el ejercicio de la función pública en el momento de ser postulado para el cargo.
- e) No haber sido declarado insolvente o haber ejercido cargos directivos en personas jurídicas declaradas en quiebra durante, por lo menos, un año previo a la designación.
- f) Gozar de conducta intachable públicamente reconocida.

#### **Artículo 17. Causales de vacancia del cargo de Vocal del Tribunal**

Son causales de vacancia del cargo de Vocal del Tribunal de Fiscalización Laboral las siguientes:

- a) Fallecimiento.
- b) Incapacidad permanente.
- c) Renuncia aceptada.
- d) Impedimento legal sobreviniente a la designación.
- e) Falta grave determinada por el Consejo Directivo.
- f) Inasistencia injustificada a tres sesiones consecutivas o cinco no consecutivas, en el período de seis meses.

## CAPÍTULO III

### ARTICULACIÓN Y COORDINACIÓN

#### Artículo 18. Ente rector

La Sunafil es la autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo a que se refiere la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo; y como ente rector de ese sistema funcional dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de su competencia que requieren de la participación de otras entidades del Estado, garantizando el funcionamiento del Sistema con la participación de los gobiernos regionales y de otras entidades del Estado según corresponda.

#### Artículo 19. Mecanismos de articulación y coordinación

La Sunafil establece mecanismos de articulación y coordinación intersectorial con otras entidades del Poder Ejecutivo e intergubernamental con gobiernos regionales y gobiernos locales, con la finalidad de:

- a) Coordinar la implementación de las políticas nacionales y sectoriales de su competencia.
- b) Implementar mecanismos de seguimiento, supervisión, evaluación y monitoreo, así como indicadores de gestión para la mejora continua.
- c) Celebrar convenios interinstitucionales de asistencia técnica y ejecutar acciones de cooperación y colaboración mutua.
- d) Informar semestralmente a los consejos regionales de trabajo acerca de los resultados de gestión del conjunto del Sistema en el ámbito regional.
- e) Desarrollar acciones de capacitación y difusión de la normatividad del sector Trabajo.

Para tales efectos, el titular de la entidad y los responsables de los órganos de línea sostendrán reuniones de trabajo periódicas con gobiernos regionales y gobiernos locales.

## CAPÍTULO IV

### RÉGIMEN ECONÓMICO Y LABORAL

#### Artículo 20. Régimen laboral

Los trabajadores de la Sunafil están sujetos al régimen laboral de la actividad privada hasta que se implemente la carrera pública.

El personal inspectivo en todos los niveles ingresa por concurso público a la carrera del inspector de trabajo y está sujeto a procesos de evaluación anual.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emite las disposiciones necesarias para implementar los procedimientos señalados, así como los de sanción.

Constituye falta grave del servidor o funcionario del sistema funcional de inspección laboral, sin perjuicio de las establecidas en otras leyes, omitir, retrasar injustificadamente o rehusar el cumplimiento de las disposiciones técnicas emitidas por el ente rector. El procedimiento administrativo disciplinario es tramitado por el respectivo órgano jerárquico del servidor o funcionario, o de otro organismo, de acuerdo al marco legal correspondiente.

### **Artículo 21. Recursos**

Son recursos de la Sunafil los siguientes:

- a) Los que le asigne la ley anual de presupuesto del sector público.
- b) Los ingresos recaudados a consecuencia del cumplimiento de sus funciones.
- c) Los provenientes de la cooperación técnica internacional no reembolsable, de conformidad con la normativa vigente.
- d) Los demás recursos que se le asigne.

Los recursos a que se refiere el literal b) se encuentran bajo la normativa presupuestal vigente y se aplican prioritariamente al fortalecimiento de las actividades de promoción, difusión, capacitación, asistencia técnica, investigación, entre otras, vinculadas al óptimo ejercicio de las funciones de la Sunafil y del sistema funcional a su cargo. No menos del 30% de los recursos son destinados al fortalecimiento de las actividades inspectivas, al desarrollo de la infraestructura necesaria y al óptimo desempeño de las funciones bajo responsabilidad de los gobiernos regionales.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

#### **PRIMERA. Transferencia de funciones**

Transfiérase a la Sunafil los órganos, unidades orgánicas y cargos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, referidas a la supervisión y fiscalización del cumplimiento de la normativa sociolaboral. La Sunafil asume el acervo documentario, los bienes, los pasivos, los recursos y el personal correspondientes a dichas dependencias, dentro del plazo de ciento veinte días hábiles desde la vigencia de la presente Ley. La Sunafil, los gobiernos regionales, las entidades públicas o privadas que deben garantizar el cumplimiento de normas sociolaborales, incluidas las de administración de fondos de seguridad social, están facultados para suscribir convenios con el objeto de que la Superintendencia fiscalice dichas normas. La fijación de aranceles se establece en dichos convenios, de ser el caso.

#### **SEGUNDA. Transferencia presupuestal**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a efectos de implementar lo dispuesto en la presente norma, transfiere a la Sunafil los recursos presupuestales que correspondan a las funciones transferidas, mediante resolución del titular y con cargo a su presupuesto institucional.

#### **TERCERA. Medidas en materia de contratación de personal**

Exonérase a la Sunafil de las restricciones presupuestarias vigentes en materia de ingreso de personal en el sector público por servicios personales, por un período de un año a partir de la vigencia de la presente norma, a efectos de que la mencionada entidad contrate a su personal en el marco de las normas que regulan el régimen laboral del Decreto Legislativo 728 y los procedimientos de concurso público para su ingreso.

#### **CUARTA. Implementación de la Superintendencia en el ámbito nacional**

En el plazo mencionado en la primera disposición complementaria, transfíere a la Sunafil el acervo documentario de los expedientes de inspección en trámite ante los gobiernos regionales que, de acuerdo a la presente Ley, son de competencia de la Superintendencia.

#### **QUINTA. Expedientes en trámite**

Las órdenes de inspección y los expedientes administrativos sancionadores de inspección, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en trámite a la fecha de vigencia de la presente norma continúan gestionándose de acuerdo a lo dispuesto por las normas reglamentarias pertinentes.

Los expedientes administrativos sancionadores de inspección a cargo de las direcciones o gerencias regionales de trabajo y promoción del empleo de los gobiernos regionales continúan con el trámite respectivo hasta su culminación, de acuerdo a las disposiciones de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

#### **SEXTA. Adecuación de la normativa en materia inspectiva vigente**

Toda mención efectuada en la normativa vigente respecto de órganos competentes para la inspección del trabajo o la función inspectiva entiéndase referida a la Sunafil, de acuerdo a las precisiones que establece su reglamento de organización y funciones.

#### **SÉTIMA. Vigencia**

La presente Ley entra en vigencia a partir de la aprobación del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, salvo lo dispuesto en las disposiciones complementarias finales y transitorias que entran en vigencia desde su publicación.

#### **OCTAVA. Reglamento**

El Poder Ejecutivo aprueba el Reglamento y las normas complementarias en un plazo no mayor de sesenta días hábiles a partir del inicio de su vigencia.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

#### **PRIMERA. Instrumentos de gestión**

El Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y demás instrumentos de gestión de la Sunafil son aprobados en un plazo no mayor de ciento veinte días hábiles posteriores a la vigencia de la presente Ley. La política remunerativa de la Sunafil es

aprobada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y por el Ministerio de Economía y Finanzas dentro de este plazo.

#### **SEGUNDA. Administración transitoria del sistema funcional**

La administración del Sistema Funcional de Inspección del Trabajo, establecido por la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento, continúa a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mientras se ejecute lo dispuesto en las disposiciones complementarias transitorias de la presente Ley. Asimismo, en tanto se apruebe el texto único de procedimientos administrativos de la Sunafil, mantienen su vigencia los procedimientos aprobados en el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como la de aquellas funciones transferidas, de ser el caso. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante resolución ministerial determina la fecha de culminación del proceso de transferencia y adecuación a la presente norma.

#### **TERCERA. Facultad disciplinaria de la Superintendencia**

La Sunafil asume la facultad sancionadora respecto de las faltas administrativas disciplinarias cometidas por el personal transferido antes de la vigencia de la presente Ley.

#### **CUARTA. Matriz de competencias y funciones**

En el marco del proceso de descentralización, en un plazo no mayor de treinta días hábiles, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo propone la adecuación de la matriz de delimitación de competencias y asignación de funciones en materia de inspección del trabajo en todos los niveles de gobierno a la Secretaría de Gestión Pública y a la Secretaría de Descentralización de la Presidencia del Consejo de Ministros.

#### **QUINTA. Competencias inspectivas**

Para efectos del artículo 3, mediante decreto supremo, con el voto favorable del Consejo de Ministros, se establece la definición especial de microempresa, para efectos del ejercicio de la función inspectiva.

#### **SEXTA. Inspectores sujetos a la carrera del inspector del trabajo**

Los inspectores que a la fecha de inicio de la vigencia de la presente Ley hayan ingresado por concurso público y/o que se encuentran en la carrera del inspector del trabajo establecida en la Ley 28806, Ley de Inspección del Trabajo, se incorporan a la Sunafil sin más requisitos que los antes mencionados.

#### **SÉTIMA. Inspección laboral en las entidades públicas**

En tanto se implementan las funciones de supervisión y fiscalización determinadas por el Decreto Legislativo 1023, la Sunafil coordina con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) a fin de establecer los mecanismos para la aplicación de lo establecido en la presente Ley a las entidades públicas.

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS**

## **PRIMERA. Modificación de la Ley 28806**

Modifícase los artículos 3, 13, 18, 19, 35, 39, 41 y 49 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, los cuales quedan redactados de la siguiente manera:

### **“Artículo 3°.- Funciones de la Inspección del Trabajo**

Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el ordenamiento jurídico sociolaboral, cuyo ejercicio no podrá limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo.

Las finalidades de la inspección son las siguientes:

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

(...)

f) De las prestaciones de salud y sistema previsional:

f.1) Normas referidas al sistema nacional de pensiones, al sistema privado de pensiones y al régimen de prestaciones de salud. (...)

### **Artículo 13°.- Trámites de las actuaciones inspectivas**

El órgano competente expide la correspondiente orden de inspección designando al inspector o equipo de inspección actuante y señala las actuaciones concreta que deban realizar.

(...)

### **Artículo 18°.- Principios generales**

El Sistema de Inspección del Trabajo se organiza con sujeción a los principios de sistema único, polivalente e integrado en dependencia técnica, orgánica y funcional directa de la Autoridad Central de la Inspección del Trabajo.

La implementación de la organización territorial de la Inspección del Trabajo se llevará a cabo de acuerdo con las disposiciones de la Autoridad Central del Sistema, la que debe respetar el principio de especialización, así como la unidad de función y de actuaciones inspectivas.

### **Artículo 19°.- Estructura orgánica**

La estructura del Sistema de Inspección del Trabajo es la siguiente:

a) La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafi I) es el ente rector y la autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo de acuerdo al Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

b) Las unidades orgánicas de los gobiernos regionales que dependen funcional y técnicamente de dicha autoridad central en materia de inspección del trabajo.

Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la elaboración, aprobación, supervisión y evaluación de las políticas públicas destinadas a dar cumplimiento a la normativa sociolaboral. En aplicación de los principios de especialización, trabajo programado y en equipo, podrán crearse unidades y equipos de inspección especializados, por áreas funcionales, materiales o por sectores de actividad económica, de acuerdo a las necesidades de funcionamiento de las intendencias regionales o zonales de trabajo.

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

### **Artículo 35°.- Infracciones en materia de seguridad social**

Para efectos de la presente Ley, constituyen infracciones en materia de seguridad social la omisión a la inscripción en el régimen de prestaciones de salud y en los sistemas de pensiones, sean estos públicos o privados, sin perjuicio de las demás infracciones establecidas en la normatividad específica sobre la materia.

En particular, tratándose del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por el Decreto Supremo 054-97-EF y la Ley 29903, Ley de Reforma del Sistema Privado de Pensiones, y demás normas modificatorias, constituyen infracciones en materia de seguridad social el incumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador establecidas en las normas legales y reglamentarias aplicables, incluyendo sin carácter limitativo la falta de declaración, la falta de pago o la declaración o el pago inoportunos o defectuosos de los aportes previsionales.

### **Artículo 39°.- Cuantía y aplicación de las sanciones**

Las infracciones detectadas son sancionadas con una multa máxima de:

- a) Doscientas unidades impositivas tributarias (UIT), en caso de infracciones muy graves.
- b) Cien unidades impositivas tributarias (UIT), en caso de infracciones graves.
- c) Cincuenta unidades impositivas tributarias (UIT), en caso de infracciones leves.

La multa máxima por el total de infracciones detectadas no podrá superar las trescientas unidades impositivas tributarias (UIT) vigentes en el año en que se constató la falta.

La sanción que se imponga por las infracciones que se detecten a las empresas calificadas como micro o pequeñas empresas conforme a ley se reducen en 50%. La aplicación de las mencionadas sanciones y la graduación de las mismas, es efectuada teniendo en cuenta las circunstancias del caso concreto y los criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

### **Artículo 41°.- Atribución de competencias sancionadoras**

La Sunafil ejerce la competencia sancionadora y aplica en las sanciones económicas que correspondan, de acuerdo a su competencia. Es primera y segunda instancia en los procedimientos sancionadores.

Los gobiernos regionales, por intermedio de los órganos competentes en materia inspectiva y de acuerdo a su competencia, son primera y segunda instancia en los procedimientos sancionadores.

El Tribunal de Fiscalización Laboral resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que se interponga recurso de revisión. Las causales para su admisión se establecen en el reglamento.

El pronunciamiento en segunda instancia o el expedido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa.

### **Artículo 49°.- Medios de impugnación**

Los medios de impugnación previstos en el procedimiento sancionador son los siguientes:

a) Recurso de apelación: se interpone contra la resolución que pone fin al procedimiento administrativo dentro del tercer día hábil posterior a su notificación.

b) Recurso de revisión: es de carácter excepcional, se interpone dentro del quinto día hábil de resuelto el procedimiento en segunda instancia, y solo se sustenta en las causales establecidas en el reglamento.

Contra el auto que declara inadmisibles o improcedentes alguno de los recursos se puede interponer queja por denegatoria dentro del segundo día hábil de notificado.

El Reglamento determina las demás condiciones para el ejercicio de los recursos impugnativos.”

**SEGUNDA. Modificación de la Ley 27867** Modifícase el literal f) del artículo 48 de la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, el cual queda redactado de la siguiente manera:

**“Artículo 48°.- Funciones en materia de trabajo, promoción del empleo y la pequeña y microempresa**

(...)

f. Conducir y ejecutar los procedimientos de promoción del empleo y fomento de la pequeña y microempresa, así como los procedimientos de supervisión, control e inspección de las normas de trabajo respecto de las microempresas aplicando las sanciones que correspondan de acuerdo a ley en el ámbito de su competencia.

(...)”

## DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

### ÚNICA. Derogación

Deróganse o déjense sin efecto, según el caso, las normas que se opongan a la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente Constitucional de la República para su promulgación.

En Lima, a los diecinueve días del mes de diciembre de dos mil doce.

VÍCTOR ISLA ROJAS  
Presidente del Congreso de la República

MARCO TULLIO FALCONÍ PICARDO  
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los catorce días del mes de enero del año dos mil trece.

OLLANTA HUMALA TASSO  
Presidente Constitucional de la República

JUAN F. JIMÉNEZ MAYOR  
Presidente del Consejo de Ministros