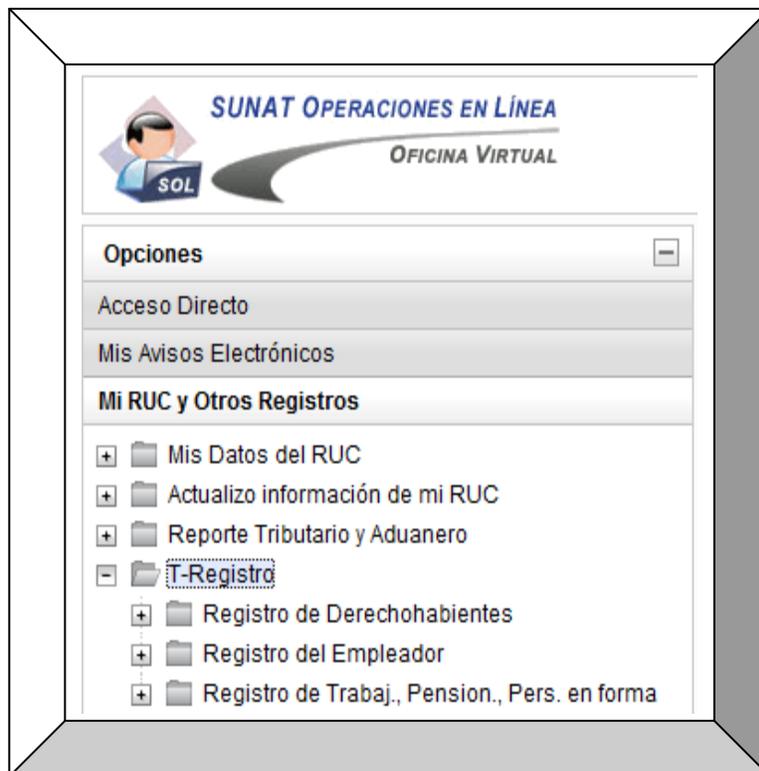


T-REGISTRO

**Registro de Empleadores, Trabajadores,
Pensionistas, Prestadores de Servicios, Personal en
Formación Laboral y de Terceros**

SECTOR PRIVADO



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



(actualizado al 07.02.2013)

ÍNDICE

N.º	Preguntas	Pag.
1.	¿A quiénes se denomina Empleadores, Trabajadores, Pensionistas, personal en formación laboral y Personal de Terceros?	3
2.	¿Qué es el T-REGISTRO?	4
3.	¿Qué es la PLAME?	4
4.	¿Qué es el PDT Planilla Electrónica – PLAME?	4-5
5.	¿Qué tipo de documentos acreditan la identidad de los sujetos a registrar?	5
6.	¿Qué información contiene? ¿Cuáles son las tablas paramétricas y las estructuras a considerar en el T-REGISTRO?	5
7.	¿En qué plazos se debe realizar el alta y la baja en el T- REGISTRO, así como para la modificación de datos?	5
8.	Constancia de alta, modificación o actualización, así como de baja en el T-REGISTRO	6
9.	Carga inicial	6-8
10.	¿Con qué opciones cuenta el aplicativo T-REGISTRO?	8-9
11.	Registro del Empleador	9-20
11.1	Alta del Empleador	9-18
11.2	Modificación de datos del Empleador	18-20
11.3	Baja del Empleador	20
11.4	Consulta del Empleador	20
12.	Registro de Trabajadores, Pensionistas, Personal en Formación y Personal de Terceros	21-58
12.1	Datos de identificación	21-24
12.2	Trabajador	24-49
12.3	Pensionista	49-52
12.4	Personal en formación laboral	52-56
12.5	Personal de Terceros	56-57
13.	Consultas y reportes	57-60

1. ¿A quiénes se denomina Empleadores, Trabajadores, Pensionistas, Personal en formación laboral y Personal de Terceros?

Se denomina:

Empleador: a toda persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad irregular o de hecho, cooperativa de trabajadores, institución privada, entidad del sector público nacional o cualquier otro ente colectivo, que remuneren a cambio de un servicio prestado bajo relación de subordinación. Adicionalmente, abarca a aquellos que:

- ✓ Paguen pensiones de jubilación, cesantía, invalidez y sobrevivencia u otra pensión.
- ✓ Contraten a un personal en formación laboral
- ✓ Realice aportaciones a EsSalud, por las personas incorporadas como asegurados regulares al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, tales como los Pescadores y Procesadores Artesanales Independientes.
- ✓ Reciben, por destaque o desplazamiento, los servicios del personal de terceros.
- ✓ Se encuentre obligado por el D.S. N.º 001-2010-ED u otras normas de carácter especial, a abonar las remuneraciones, CTS, bonificaciones y demás beneficios del personal de la Administración Pública que le sea asignado.

Para efectos de la Planilla Electrónica no se considera empleador al empleador de trabajadores del hogar, ni los empleadores de trabajadores de construcción civil eventuales.

Trabajador: Persona natural que presta personalmente servicios a favor de un tercero denominado empleador bajo relación de subordinación, sujeto a cualquier régimen laboral, cualquiera sea la modalidad del contrato de trabajo. En el caso del sector público, abarca a todo trabajador, servidor o funcionario público, bajo cualquier régimen laboral, en cualquiera de los regímenes laborales reconocidos en el ordenamiento jurídico nacional.

Está también comprendido en la presente definición el socio trabajador de una cooperativa de trabajadores.

Pensionista: Persona natural que percibe pensión de jubilación, cesantía, invalidez y sobrevivencia, u otra pensión, cualquiera fuere el régimen legal al cual se encuentre sujeto, y sean asegurados regulares al EsSalud.

Personal en formación laboral: Persona natural que se encuentra bajo alguna de las modalidades formativas laborales reguladas por la Ley N.º 28518 o cualquier otra ley especial. Asimismo, comprende a las personas que se encuentren bajo la modalidad de Secigra-Derecho, regulada por el Decreto Ley N.º 26113.

Personal de Terceros: Trabajador o prestador de servicios que sea destacado o desplazado para prestar servicios en los lugares o centros de trabajo, establecimientos, unidades productivas u organización laboral de otro empleador, independientemente del hecho de que ambos mantengan un vínculo jurídico. Cabe indicar que se informará en el T-REGISTRO siempre que el empleador del trabajador o prestador destacado o desplazado no haya asumido el pago del SCTR, siendo el pago asumido por el Empleador Declarante.

Serán incorporados en el PLAME solo en aquellos casos que la cobertura del SCTR Salud haya sido contratada con el EsSalud.

2. ¿Qué es el T-REGISTRO?

Es el Registro de Información Laboral de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación laboral (modalidades formativas laborales), personal de terceros y derechohabientes.

Comprende información de carácter laboral, de seguridad social y otros datos relevantes sobre el tipo de ingresos de los sujetos registrados.

Este es el primer componente de la Planilla Electrónica.

Art. 4°-A del Decreto Supremo 018-2007-TR y normas modificatorias.

3. ¿Qué es la PLAME?

La planilla mensual es el segundo componente de la Planilla Electrónica, que comprende información de los ingresos de los sujetos inscritos en el T-Registro y en el PLAME; los días laborados y no laborados, horas ordinarias y en sobretiempo del trabajador; los ingresos de los prestadores que obtienen rentas de cuarta categoría, así como información 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.

La PLAME deberá presentarse mensualmente conforme al cronograma de SUNAT.

4. ¿Qué es el PDT Planilla Electrónica – PLAME?

Es el medio informático aprobado por la SUNAT para cumplir con la presentación de la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) y con la declaración y pago que corresponda, por los siguientes conceptos:

- a) PLAME, la que deberá contener la información establecida en la R.M N.º 121-2011-TR o norma que la sustituya o modifique.
- b) Retenciones del Impuesto a la Renta de quinta categoría.
- c) Retenciones del Impuesto a la Renta de cuarta categoría.
- d) Información de los Prestadores de Servicios de rentas de Cuarta categoría pagadas o puestas a disposición aún cuando el Empleador no tenga la obligación de efectuar retenciones por dichas rentas.
- e) Impuesto Extraordinario de Solidaridad respecto de las remuneraciones correspondientes a los trabajadores, en los casos que exista convenio de estabilidad.
- f) Contribuciones al EsSalud, respecto de las remuneraciones o los ingresos que correspondan a los trabajadores independientes que sean incorporados por mandato de una ley especial al EsSalud como asegurados regulares. **Modificado por R.S. N.º 032-2013/SUNAT).**
- g) Contribuciones al EsSalud por concepto de pensiones.
- h) Contribuciones a la ONP bajo el régimen del D.Ley N.º 19990.
- i) Prima por el concepto de “+ Vida Seguro de Accidentes”.
- j) Aportes al Fondo de Derechos Sociales del Artista.
- k) Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo contratado con el EsSalud para dar cobertura a los afiliados regulares del EsSalud.
- l) COSAP, creada por el artículo 4º de la Ley N.º 28046.
- m) Registro de Pensionistas del Régimen del D. Ley N.º 20530, a los que se hace referencia en el artículo 11º de la Ley N.º 28046.
- n) Prima por el concepto “Asegura tu pensión”, respecto de los afiliados obligatorios al Sistema Nacional de Pensiones que contraten el mencionado seguro.

- o) Retenciones del aporte del trabajador minero, metalúrgico y siderúrgico cuyas actividades se encuentren comprendidas en los Decretos Supremos N.ºs 029-89-TR y el Decreto Supremo N.º 164-2001-EF y sus normas modificatorias, al Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica a que se refiere la Ley N.º 29741.
- p) Cuotas del fraccionamiento de los aportes del trabajador minero, metalúrgico y siderúrgico al Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica, otorgado por la Primera Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N.º 29741. Aprobado por Decreto Supremo N.º 006-2012-TR. **Incorporado por R.S. N.º 181-2012/SUNAT).**

Es de indicar que la SUNAT efectuó una implementación gradual del PDT PLAME según el siguiente detalle:

1. Si debía declarar solo prestadores de servicios de cuarta categoría, estaba obligado a partir del período noviembre de 2011.
2. Para empleadores del **Sector Público**, su uso es obligatorio a partir de enero de 2013.
3. Para el Sector **Privado**, se definieron por grupos, según el número de prestadores:
 - Hasta 5, a partir de octubre de 2012.
 - De 6 a 50, a partir de noviembre de 2012.
 - De 51 a 1000, a partir de diciembre de 2012.
 - Más de 1000, a partir de enero de 2013.

5. ¿Qué tipo de documentos acreditan la identidad de los sujetos a registrar?

Los trabajadores, pensionistas, personal en formación laboral y personal de terceros deberán ser identificados con:

- ✓ DNI.
- ✓ Carné de extranjería, en el caso de extranjeros.
- ✓ Pasaporte, en el caso de extranjeros.

6. ¿Qué información contiene? ¿Cuáles son las tablas paramétricas y las estructuras a considerar en el T-REGISTRO?

Mediante R.M. N.º 121-2011-TR, el MTPE aprobó los siguientes anexos:

Anexo 1	Aprueba Información de la Planilla Electrónica (T-REGISTRO y PLAME). https://s3.amazonaws.com/insc/Planilla+ELECTRONICA/Anexo_1_DEL_RMMODRS0952012.pdf
Anexo 2	Tablas paramétricas que se utilizarán en la Planilla Electrónica (T-REGISTRO y PLAME). http://orientacion.sunat.gob.pe/images/imagenes/contenido/planillaelectronica/ANEXO2RM1212011A_CTFEB2013.zip
Anexo 3	Contiene la Estructura de datos requerida por los archivos de importación, para aquellos empleadores que opten por la importación de datos. https://s3.amazonaws.com/insc/Planilla+ELECTRONICA/ANEXO_3_RM1212011_MODIF082012f.xls

7. ¿En qué plazos se debe realizar el alta y la baja en el T- REGISTRO, así como para la modificación de datos?

El artículo 4º-A del D.S. N.º 018-2007-TR (modificado por D.S.N.º 015-2010-TR y D.S.N.º 008-

2011-TR), establece los siguientes plazos para el alta, baja y actualización/modificación en el T-REGISTRO:

NOVEDAD	PLAZO
Alta del <ul style="list-style-type: none"> • Trabajador. • Personal en Formación Laboral. • Personal de Terceros. Pensionistas.	<p>Dentro del día que se produce el ingreso a prestar sus servicios, independientemente de la modalidad de contratación y de los días laborados.</p> <p>Los pensionistas deberán ser ingresados dentro del primer día hábil del mes siguiente a aquel en que se pagó o puso a disposición la primera pensión afecta, sea provisional o definitiva.</p>
Modificación o actualización de datos.	<p>5 días hábiles de la fecha de ocurrencia del evento o de haber tomado conocimiento.</p>
Baja	<p>Al día siguiente de la fecha de término de la prestación de servicios, la suspensión o fin de la condición de pensionista, el fin de la obligación de realizar aportaciones a EsSalud, según corresponda.</p>

8. Constancia de alta, modificación o actualización, así como de baja en el T-REGISTRO.

El MTPE dispuso que el empleador debe entregar a los trabajadores, prestadores de servicios de 4ta-5ta Categoría y otros asegurados regulares previstos en la ley, la constancia de alta, modificación o actualización que se efectúe en el T-Registro, de acuerdo a los siguientes plazos:

NOVEDAD	PLAZO
Alta en el Registro	El día hábil siguiente del inicio de la prestación de servicios.
Modificación o actualización de datos.	Dentro de los 15 días calendario siguientes a la fecha en que se produjo la modificación o actualización.
Baja en el registro.	Solo en aquellos casos que sea solicitado, se entregará la constancia en el término de 2 días calendarios siguientes a la presentación de la solicitud.

9. Carga inicial.

De acuerdo a lo dispuesto en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N.º 015-2010-TR (modificado por el Decreto Supremo N.º 008-2011-TR) La SUNAT realizó un proceso de carga inicial de información de Empleadores, Trabajadores, Pensionistas, Personal en formación laboral y personal de terceros. Para tal efecto se tuvo en cuenta lo siguiente:

- Se tomaron los PDT Planilla Electrónica – Formulario Virtual N.º 601 presentados por los períodos 03/2011, 04/2011 ó 05/2011 hasta el 30.06.2011, se tomó el período más reciente y solo uno.
- La situación de los trabajadores, pensionistas, personal en formación y personal de terceros se encuentren con vínculo vigente (situación corresponda a activo y suspensión perfecta de labores).

- Se encuentren identificados con DNI, Carné de Extranjería o Pasaporte. La Partida de nacimiento solo identificará al Personal en Formación Laboral que sea menor de edad.
- De identificarse con DNI solo serán incorporados cuando el número del DNI y la fecha de nacimiento coincidan con la información de RENIEC.
- Para aquellos datos que requieren de periodicidad (Período laboral, Tipo de trabajador o de pensionista, Régimen de Aseguramiento de Salud y Régimen Pensionario, se considerará como fecha de inicio, la fecha de inicio del período laboral o el primer día del período en que se hubiera registrado el último cambio, tomándose para ello la información obtenida del PDT Planilla Electrónica. Para efectos de la entidad que brinda la cobertura SCTR Salud: EPS o Compañía Privada se cargará como fecha de inicio la que corresponda a la fecha de inicio del período laboral o el primer día que corresponda al período del PDT 601 que se toma para la carga inicial, se toma la fecha más reciente.

La carga inicial podrá ser consultada por los empleadores ingresando a la opción "Consultas y reportes" del T-REGISTRO.

El empleador deberá verificar la información de carga inicial, a fin de que proceda según corresponda a la baja, modificación/actualización o de ser necesario, a completar algún dato faltante.

Casos en que deberá proceder a realizar el alta:

- Vínculos que se hayan iniciado durante los meses de junio o julio de 2011, siempre que el vínculo se mantenga vigente al 01.08.2011.
- El empleador se encuentre omiso a la presentación del PDT Planilla Electrónica – Formulario Virtual N.º 0601 por los períodos 03/2011, 04/2011 y 05/2011.
- El empleador que hubiera presentado los PDT Planilla Electrónica – Formulario Virtual N.º 0601 por los períodos 03/2011, 04/2011 y 05/2011 después del 30 de junio de 2011 y al 01 de agosto mantenga vínculos vigentes.
- Vínculos que no hayan sido considerados por SUNAT como parte de la carga inicial por presentar errores en la identificación.
- Sujetos que adquirieron la condición de empleador en los meses de junio o julio de 2011, siempre que al 01.08.2011 mantengan vigente el vínculo.

El empleador deberá proceder a registrar antes de la fecha de vencimiento o presentación del PDT Planilla Electrónica – PLAME a aquellos sujetos cuyo vínculo se haya iniciado antes del 01.08.2011 y no hayan sido inscritos en el T-REGISTRO, siempre que el vínculo se mantenga vigente al 01 de agosto.

Casos en que deberá proceder a realizar la baja:

- Vínculos que hayan culminado durante los meses de junio o julio de 2011.
- Sujetos que dejaron de tener la condición de empleador en los meses de junio o julio de 2011.

Asimismo, procederá a realizar la **modificación, actualización o a completar algún dato faltante.**

Del Empleador:

- N.º de teléfono y correo electrónico.
- Indicador si es una empresa inscrita en el Remype.
- Fecha de inicio del servicio prestado por que destaca o desplaza personal, establecimientos a dónde destaca o desplaza personal e indicador si personal desarrollará actividad de riesgo, según corresponda.
- Fecha de inicio del servicio recibido por el que le destacan o desplazan personal, según corresponda.

Completado el registro del empleador procederá luego al alta, baja, así como a la actualización/modificación de datos de los Prestadores en el T-REGISTRO.

Del Trabajador:

- País emisor del documento, para los identificados con pasaporte, correo electrónico, número de teléfono y dirección 2 (los 3 últimos opcionales).
- Régimen laboral, tipo de contrato, establecimiento en el que labora y fecha de inicio de cobertura SCTR Salud.
- Actualizar los datos que hayan cambiado o hayan sido mal declarados en el PDT 601 que la SUNAT tomó como referencia para realizar la carga inicial.

Del Pensionista:

- País emisor del documento, para los identificados con pasaporte, correo electrónico, número de teléfono y dirección 2 (los 3 últimos opcionales).
- Actualizar los datos que hayan cambiado o hayan sido mal declarados en el PDT 601 que la SUNAT tomó como referencia para realizar la carga inicial.

Del Personal en formación laboral:

- País emisor del documento, para los identificados con pasaporte, correo electrónico y número de teléfono (los 2 últimos opcionales).
- Establecimiento en el que se forma.

Del Personal de Terceros:

- País emisor del documento, para los identificados con pasaporte, correo electrónico y número de teléfono (los 2 últimos opcionales).
- Fecha de inicio del período de destaque/desplace y fecha de inicio de cobertura SCTR Salud.
- Lugar de destaque/desplace.

La actualización del T-REGISTRO deberá realizarse antes del vencimiento o presentación del PDT Planilla Electrónica - PLAME).

10. ¿Con qué opciones cuenta el aplicativo T-REGISTRO?

El aplicativo T-REGISTRO, desarrollado en SOL cuenta con las opciones de: i) Registro del Empleador; ii) Registro de Trabajadores, Pension, Personal en Formación y iii) Registro de derechohabientes.



En la opción Registro de Trabaj., Pension, Pers en formación y Per de Terceros, el empleador contará con el siguiente menú:

- a. **Registro Individual**, a través de esta opción se realizará el alta y la baja de los trabajadores, pensionistas, personal en formación laboral y personal de terceros, de forma manual, de uno en uno, así como la modificación de sus datos.
- b. **Carga masiva**, a través de esta opción se realizará el alta y la baja de los trabajadores, pensionistas, personal en formación laboral y personal de terceros mediante la importación de archivos. Esta opción ha sido desarrollada para facilitar el ingreso de la información a empleadores que requieran presentar grandes volúmenes de información.

Cabe indicar que con el fin de optimizar el proceso de carga masiva, el empleador deberá elaborar sus estructuras y luego procederá a validar sus archivos en el PVS T-Registro (disponible en nuestra página web). De no existir errores cargue sus archivos en la opción "Carga masiva".

Si el aplicativo le retorna errores verifique la descripción de estos en el Manual de Uso del PVS T-Registro, también disponible en el modulo web de Planilla Electrónica y proceda a su corrección.

- c. **Consultas y reportes**, aquí podrá verificar los sujetos inscritos en el T-Registro, la consulta la podrá realizar de manera puntual (por prestador) o a través de descargas según el tipo de información que requiera conocer (Ver imagen inferior).

Asimismo, en esta opción el empleador podrá obtener la relación de prestadores que presentan datos inconsistentes y/o incompletos, el aplicativo le retornará códigos de errores, cuya descripción se encuentra en la parte final del uso del PVS T-Registro.

Consultas, Reportes y Descargas

Información del Prestador de Servicios

Ingrese los criterios de búsqueda del prestatador:

Categoría:

Tipo de Documento:

Número de Documento:

Fecha de Nacimiento (dd/mm/aaaa):

País emisor del Documento:

Descarga

Seleccione los criterios de búsqueda:

Datos de identificación (IDE)

Dirección (DIR)

Datos laborales del trabajador (TRA)

Datos de seguridad social y adicionales (SSA)

Pensionistas (PEN)

Personal en formación (PFL)

Personal de terceros (TER)

Registros inconsistentes y/o incompletos

Nota:-
La descripción de los errores la encontrará en el Manual de Uso del PVS T-Registro (descarguelo [aquí](#)).
De no detectarse registros inconsistentes se generará un archivo en blanco.

Importante:
- Sólo se muestran los 8 últimos pedidos.
- Las descargas estarán disponibles durante los 7 días siguientes a su atención.

Ticket	Tipo de descarga	Estado	Archivo
22000	Datos laborales del trabajador	Cancelado	

11. Registro del empleador

11.1 Alta del Empleador

El registro del empleador, es el primer paso que deberá realizar todo aquel contribuyente que se encuentre obligado a presentar la Planilla Electrónica. A continuación se describen los pasos que deberá seguir para realizar su inscripción como empleador en el T-REGISTRO.

- i. Ingrese a SOL, registre el RUC del empleador, el usuario y su clave SOL, luego pulse “Iniciar Sesión”.

- ii. Ubíquese en el menú SOL, Mi RUC y Otros registros, la opción T-Registro/ Registro de Empleador.

- iii. Ingresando a la opción “Registro”, se muestra la siguiente pantalla, aquí pulse “Alta”.

Registro del Empleador

Información General del Contribuyente (Sistema RUC)

Nombre/Razón Social:	COMPAÑIA
Tipo de Contribuyente:	SOC.COM.RESPONS. LTDA
Fecha de inicio de actividades:	01/07/201
Estado de contribuyente:	ACTIVO
Dependencia SUMAT:	I.R.LIMA-MEPECO
Condición del domicilio fiscal:	HABIDO

Registro del Empleador en T-Registro: SIN REGISTRO

[Alta](#) [Modificación](#) [Baja](#) [Consulta](#)

En el aplicativo de T-Registro deberá indicarse datos laborales y de seguridad social del empleador, datos tales como: indicador si es una empresa que aporta al SENATI, empresa de intermediación, tercerización, agencia de empleos, establecimientos en los que se desarrollan actividades de riesgo SCTR, identificación de los empleadores a los que el empleador destaca o desplaza personal, así como de aquellos que le destacan o desplazan personal, entre otros datos del empleador.

- iv. A continuación el empleador deberá ingresar los datos que el aplicativo le solicita. Para tal efecto tenga en cuenta lo siguiente:

Nombre, denominación o Razón Social:

El aplicativo mostrará los apellidos y nombres, denominación o razón social del empleador, según se encuentren en el Registro Único de Contribuyentes - RUC.

Registro del Empleador

Datos del Empleador

Tipo de empleador: SECTOR PRIVADO

Teléfono: Cód Ciudad + Número: 1 : LIMA Y CALLAO, 4567843

Correo electrónico:

¿Está obligado a aportar al SENATI? Sí No

Datos Laborales y de Seguridad Social

¿Es una empresa inscrita en el REMYPE? Sí No

¿Es una Empresa Promocional de personas con discapacidad? Sí No

¿Es una Agencia Privada de Empleos? Sí No

¿Tiene trabajadores sin régimen pensionario? Sí No

¿Destaca o desplaza personal a otros empleadores? Sí No

La empresa se dedica a: NINGUNA, NINGUNA, INTERMEDIACIÓN, TERCERIZACIÓN

¿Desarrolla actividades de riesgo SCTR?

¿Terceros empleadores le destacan o desplazan personal? Sí No

[Detalle](#) [Detalle](#)

[Grabar](#) [Retornar](#)

Empleador pertenece a:

Al registrarse el empleador se deberá indicar a que sector pertenece, pudiendo ser:

- **Del Sector Privado.**- se incluye a empresas privadas, asociaciones, fundaciones, organismos no gubernamentales, entre otros organismos del sector privado.
- **Del Sector Público.**- se considera como tal a los siguientes estamentos:
 - a. El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios, Organismos Públicos Descentralizados y los organismos públicos ejecutores y especializados, adscritos a éstos, a que alude el artículo 28º de la Ley Nº 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;
 - b. El Poder Legislativo;
 - c. El Poder Judicial;
 - d. Los Gobiernos Regionales, sus dependencias y entidades adscritas a éstos;
 - e. Los Gobiernos Locales, sus dependencias y entidades adscritas a éstos;
 - f. Los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía.
- **Otras entidades.**- incluye a las empresas del Estado y a las Comunidades Locales de Administración de Salud.

¿Desarrolla actividades por las que aporta al SENATI?

El aplicativo mostrará seleccionada por defecto la opción "No". En caso se encuentre obligado a aportar al SENATI, marque la opción "Sí".

Se encuentran obligados a aportar al SENATI las personas naturales y jurídicas que desarrollen actividades industriales comprendidas en la Categoría D de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas (Revisión N.º 3).

La empresa que además de la actividad industrial desarrolle otras actividades no comprendidas en la Categoría D, no obstante el cálculo del aporte a SENATI lo efectuará sobre las remuneraciones del personal dedicado a labores de instalación, reparación y mantenimiento.

La empresa que no desarrolle actividades industriales, aportarán sobre las remuneraciones del personal dedicado a labores de instalación, reparación y mantenimiento realizadas a su favor o a terceros.

La tasa de la contribución al SENATI es de 0.75% del total de las remuneraciones que paguen a sus trabajadores.

Teléfono

Este dato es **obligatorio** para el registro del empleador. Deberá registrarse el código de la ciudad y el número de teléfono. Este dato y el correo electrónico permitirán a la Autoridad Administrativa de Trabajo poder contactar al empleador y así poder brindarle un mejor servicio.

Correo electrónico

Dato opcional. Este dato permitirá remitir al empleador ser informado de las novedades en la legislación laboral, de seguridad social, mejoras y/o actualizaciones de la Planilla Electrónica, entre otras novedades que el MTPE considere convenientes.

DATOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

¿Es una empresa inscrita en el REMYPE?

El aplicativo mostrará por defecto la opción "No". Téngase en cuenta que el **REMYPE** es el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, a cargo del MTPE, registro en el cual las empresas que deseen pertenecer al Régimen Laboral Especial deben registrarse, siempre que cuenten con los requisitos para acogerse a este régimen laboral especial. El registro en el REMYPE es realizado vía web a través del Portal del MTPE, utilizando para el acceso el número de R.U.C., usuario y clave SOL brindados por la SUNAT.

Se considera **MYPE** a la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial (EIRL, SRL, S.A), dedicada a la extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

Son características de una **Microempresa**:

- Contar de uno (1) hasta 10 (diez) trabajadores inclusive, y
 - Cuyas ventas anuales no superen las 150 UIT (S/555,000 para el año 2,013).
- Para ser microempresa deben cumplirse ambos requisitos.

Son características de una **Pequeña empresa**:

- Contar como máximo hasta 100 (cien) trabajadores inclusive, y
- Cuyas ventas anuales no superen las 1700 UIT (S/ 6'290,000 para el año 2,013).

Beneficios

Según la nueva legislación sobre el régimen laboral de la micro y pequeña empresa - Decreto Legislativo N.º 1086 -, quienes figuren en el REMYPE podrán participar de las compras estatales y acceder al 40% reservado a las MYPES, a capacitaciones y financiamientos, reducción de tasas y multas laborales, además de poder elegir el régimen laboral especial (que implica el pago de salarios y beneficios sociales de acuerdo con el tamaño de la empresa) y a un sistema de salud y pensiones que será subsidiado por el Estado.

¿Tiene trabajadores sin régimen pensionario?

El T-Registro mostrará por defecto la opción "No". Es obligación de todo empleador retener a sus trabajadores los aportes a un régimen pensionario, sea este el Sistema Nacional de Pensiones – SNP, el Sistema Privado de Pensiones – SPP, el Sistema administrado por la Caja de Beneficios de Seguridad Social del Pescador, Régimen Pensionario del Servicio Diplomático de la República, entre otros señalados en la Tabla 11 del Anexo 2 de la Planilla Electrónica. No obstante, la legislación vigente contempla algunos supuestos de excepción, como es el caso de los pensionistas del SPP que retornen a la actividad laboral quienes previo trámite ante su AFP pueden solicitar que no se les efectúe el descuento por aportes previsionales (Resolución SBS 1408-2003). *Asimismo, continua siendo opcional la afiliación a un régimen pensionario a aquellos trabajadores de microempresa que fueron contratados bajo la antigua Ley Mype (Ley N.º 28015).*

¿La empresa se dedica a?:

Intermediación Laboral

En caso de prestar servicios de intermediación laboral se deberá marcar la opción. Para ello, tenga en cuenta que, constituye intermediación laboral, tanto la provisión lícita y temporal de trabajadores (en supuestos de ocasionalidad o suplencia y no podrá exceder el veinte por ciento del total de trabajadores de la empresa usuaria) a una empresa usuaria que dirige y supervisa las labores de los mismos durante el período que dura el destaque, como la prestación de servicios complementarios y de alta especialización a través de terceros que ejercen en exclusiva los poderes de dirección y supervisión sobre sus propios trabajadores.

De acuerdo a la legislación laboral pueden realizar servicios de intermediación laboral:

- Las empresas de Servicios Temporales.
- Las empresas de Servicios Complementarios.
- Las empresas de Servicios Especializados.
- Las Cooperativas de Trabajo Temporal.
- Las Cooperativas de Trabajo y Fomento del Empleo.
- Las empresas de servicios temporales, complementarios y especializados que pueden desarrollar simultáneamente las actividades de intermediación.
- Las cooperativas de trabajo temporal sólo pueden intermediar para supuestos de temporalidad, y las cooperativas de trabajo y fomento del empleo, para actividades complementarias y de alta especialización.

El artículo 2° de la Ley N.° 27626 establece que estas empresas y entidades deben constituirse como personas jurídicas de acuerdo a la Ley General de Sociedades o como cooperativas conforme a la Ley General de Cooperativas y además deben tener como objeto exclusivo la prestación de servicios de intermediación laboral.

Según el artículo 3° de la Ley N.° 27626, "la intermediación laboral que involucra a personal que labora en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria sólo procede cuando medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización".

Asimismo, este artículo señala que "los trabajadores destacados a una empresa usuaria no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa".

Por lo expuesto en el párrafo anterior, se puede afirmar que la intermediación de servicios temporales no procede para la ejecución permanente de las actividades principales de la empresa usuaria.

Cabe anotar que, según el artículo 1° del Reglamento de la Ley N.° 27626 (aprobado por el Decreto Supremo N.° 003-2002-TR, y modificado por el Decreto Supremo N.° 008-2007-TR), las actividades principales son aquellas que resultan consustanciales al giro del negocio. Se indica que son actividades principales, "las diferentes etapas del proceso productivo de bienes y de prestación de servicios: exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización y en general toda actividad sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa".

Son ejemplos de intermediación laboral:

- El reemplazo temporal de una secretaria que goza de licencia por maternidad (intermediación de servicios temporales).
- La prestación de servicios de vigilancia o de limpieza a través de terceros (intermediación de servicios complementarios).
- La prestación de servicios de saneamiento especializado a través de terceros (intermediación de servicios de alta especialización).

Importante:

No cabe la contratación de una empresa o entidad de intermediación laboral en los siguientes casos:

- Para cubrir personal que se encuentre ejerciendo el derecho de huelga.
- Para cubrir personal en otra empresa o entidad de intermediación laboral.
- Para prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de la empresa usuaria.

□ Tercerización:

El empleador señalará en el T-Registro que se dedica a realizar "Tercerización" cuando una empresa PRINCIPAL le encarga la ejecución de una parte o varias partes del proceso productivo de manera integral; bajo su cuenta y riesgo; deberá contar además con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, debiendo ser responsable por los resultados de sus actividades y sus trabajadores se encuentren bajo su exclusiva subordinación.

Se consideran inscritas en el registro al que hace referencia el artículo 8° de la Ley de Tercerización las empresas tercerizadoras que, durante el periodo declarado, cumplen con registrar el desplazamiento de su personal a empresas principales, en la Planilla Electrónica (componente T-REGISTRO). Para tal efecto, la empresa tercerizadora informará el establecimiento del PRINCIPAL (lugar de desplace) a quien destaca o desplaza personal.

Importante:

El personal desplazado bajo la modalidad de tercerización no podrá ejercer las funciones de dirección ni control.

¿Desarrolla actividades de riesgo SCTR?

El empleador responderá afirmativamente cuando desarrolle alguna de las actividades comprendidas en el Anexo 5 del Decreto Supremo N.º 009-97-SA, en cuyo caso el aplicativo activará el botón "Detalle", el empleador pulsará este botón y a continuación el aplicativo le muestra una pantalla con los datos del domicilio fiscal y los establecimientos anexos que el empleador registre en el sistema RUC a fin de que identifique por cada uno de estos si se desarrollan o no actividades de riesgo.

The screenshot shows the 'Registro del Empleador' interface. At the top, there is a search bar for 'Código del establecimiento' with 'Buscar' and 'Importar' buttons. Below is a table with the following data:

Código	Establecimiento	¿Es centro de riesgo?
0000	CALLE 1 ESQUINA AYACUCHO CON TACNA PIURA-PIURA-PIURA	<input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
0001	CALLE LIMA 879 PIURA-PIURA-CASTILLA	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
0002	AV. GRAU NRO 679 PSO 2 PIURA-PIURA-PIURA	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
0003	AV. BOLGNESI NRO 670 - PARALELA AL MERCADO PIURA-SULLANA-SULLANA	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No

At the bottom of the table are 'Grabar' and 'Retomar' buttons. A purple arrow points to the 'Sí' radio button in the first row.

Si realiza actividad de riesgo – SCTR, todos los establecimientos deben contar con el indicador de desarrollar o no actividad de riesgo, de lo contrario no podrá grabar la transacción.

Por otra parte, téngase en cuenta que el MTPE aprobó el 05.03.2008 la R.M. N.º 074-2008-TR, en ésta se establece que se entenderá cumplida la obligación de inscripción ante la autoridad administrativa de trabajo de las entidades empleadoras que desarrollen actividades de alto riesgo a que se refiere el Art. 87º del D.S. N.º 009-97-SA, cuando éstas cumplan con declarar en la Planilla Electrónica los establecimientos en los que se desarrolle actividades de riesgo. Por su parte, el segundo párrafo del artículo 3º de la R.M. N.º 121-2011-TR, señala que corresponde a los empleadores mantener actualizada su información en el RUC.

Son también asegurados los trabajadores de la empresa, que sin pertenecer al Centro de Riesgo, se encuentran expuestos al riesgo por razón de sus funciones.

¿Tiene trabajadores por los que aporta al SCTR?

Esta pregunta se habilita cuando señaló que no desarrollaba actividad de riesgo SCTR. Este indicador será utilizado por las empresas en aquellos casos en que si bien no desarrollan actividad de riesgo directamente, sí cuentan con trabajadores destacados o desplazados hacia otros empleadores en los que desarrollarán actividad de riesgo; o en aquellos casos en que cuenten con trabajadores que presten servicios a otros proveedores y se encuentren expuestos a los riesgos de la actividad, por razón de la prestación de servicios que realizarán.

De señalar que sí "Tiene trabajadores por los que aporta al SCTR" al registrar a sus trabajadores se habilitará el indicador "Aporta al SCTR".

¿Es una Empresa Promocional de personas con discapacidad?

El empleador responderá "Sí" cuando constituya una empresa de persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial y que desarrolla cualquier tipo de actividad de producción o de comercialización de bienes o prestación de servicios y que ocupen un mínimo del treinta (30) por ciento de sus trabajadores con personas con discapacidad, de los cuales el 80% deberá desarrollar actividades relacionadas directamente con el objeto social de la empresa.

¿Es una Agencia Privada de Empleos?

El aplicativo de T-Registro mostrará seleccionada por defecto la opción "No". En caso sea una agencia de empleos marque la opción "Sí".

Se considera **Agencias Privadas de Empleo** a aquellas personas jurídicas, independientes de la Administración Pública, que intervienen en el mercado de trabajo a efectos de vincular ofertas y demandas de empleo, sin convertirse en parte de las relaciones laborales que se deriven entre los solicitantes de empleo y los empleadores (tanto personales naturales como jurídicas). *Decreto Supremo N° 005-2003-TR.*

Antes del inicio de sus actividades, las Agencias Privadas de Empleo, deberán inscribirse en el Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo (a cargo del MTPE), quedando prohibido el desempeño de dicha actividad sin la inscripción previa.

Para su inscripción en el mencionado registro, deberán presentar una solicitud a la

Autoridad Administrativa de Trabajo - AAT competente del lugar en donde desarrollarán sus actividades.

De proceder la inscripción, la AAT expedirá una constancia de inscripción, dando cuenta de la vigencia de dicha inscripción y del domicilio o domicilios en los que desarrollarán las actividades. La inscripción en el Registro tendrá una vigencia máxima de dos (2) años a cuyo vencimiento, quedará sin efecto en forma automática.

Nota: No son consideradas Agencias Privadas de Empleo, las bolsas de trabajo de las instituciones educativas, siempre que carezcan de personalidad jurídica propia y no efectúen cobro alguno por su servicio.

¿Destaca o desplaza personal a otros empleadores?

El T-Registro mostrará seleccionada, por defecto, la opción "No". Al marcar "Sí" a esta consulta se activará el ingreso del detalle de "Empleadores a quienes destaca o desplaza personal", en este rubro deberá consignar el N.º de RUC del empleador a quien destaca o desplaza personal, el servicio o servicios que le presta, la fecha de inicio y de fin de la prestación de los servicios (solo cuando culmine). Asimismo, deberá informar el lugar hacia donde serán destacados/desplazados sus trabajadores y finalmente señalará si desarrollarán actividades de riesgo SCTR, en cuyo caso marcará "Sí" en este indicador del aplicativo.

Los lugares de destaque/desplazo que el empleador habilite en esta pantalla "Empleadores a quienes destaco o desplazo personal" serán mostrados en el registro de sus trabajadores como posibles "Establecimientos en los que labora".

Para ingresar la información de los empleadores a quienes destaca o desplaza personal, usted puede ingresarlos uno a uno ingresando el N.º de RUC (pulse el botón "Buscar") y el servicio prestado (utilizando la opción Agregar"), o a través de la opción "Importar" (según la estructura del archivo RP_#####.edd de la Estructura 2 del Anexo 3 de la R.M. N.º 121-2011-TR).

Respecto, al ingreso de los lugares de destaque/desplazo y el indicador si desarrollarán actividad de riesgo SCTR, podrá realizarlo uno a uno (utilizando la opción Agregar"), o a través de la opción "Importar" (según la estructura del archivo RP_#####.idd de la Estructura 2 del Anexo 3 de la R.M. N.º 121-2011-TR). Cabe recordar que los códigos de los establecimientos del tercer empleador, los puede obtener en la "Consulta RUC" existente en SUNAT Virtual.

Registro del Empleador			
Empleador a quien destaco o desplazo personal			
RUC: 20131380101	Nombre / Razón Social: MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES		
Servicios prestados			
<input type="checkbox"/> Mostrar histórico de servicios prestados			
<input type="button" value="Importar"/> <input type="button" value="Agregar"/>			
Código	Servicio prestado	Fecha de inicio (dd/mm/aaaa)	Fecha de fin (dd/mm/aaaa)
01224	CRIA DE ANIMALES DOMESTICOS.	12/04/2011	
Establecimientos donde destaco o desplazo personal			
<input type="button" value="Importar"/> <input type="button" value="Agregar"/>			
Código	Establecimiento	¿Realizarán trabajo de riesgo?	Quitar
0000	JIRÓN 1 LAMPA 545 LIMA-LIMA-LIMA	<input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	<input type="button" value="Quitar"/>
0001	-	<input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	<input type="button" value="Quitar"/>
	-	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	<input type="button" value="Quitar"/>
<input type="button" value="Grabar"/> <input type="button" value="Retomar"/>			

Si por error ingresó un servicio prestado, podrá volver a la pantalla anterior utilizando la opción "Retornar". Si usted ya grabó la operación no podrá eliminar el servicio, deberá proceder a registrar el fin de este. (La fecha de inicio de la prestación de servicio puede ser igual a la fecha de fin).

Si seleccionó un "Establecimiento donde destaco o desplazo personal" por error, utilice la opción "Quitar" para deshabilitarlo.

Tenga en cuenta que sólo debe informar a los empleadores domiciliados.

¿Terceros Empleadores le destacan o desplazan personal a su organización?

El programa mostrará seleccionada, por defecto, la opción "No". El empleador marcará la opción "Sí" cuando cuente con personal, de otros empleadores, destacado o desplazado a cualquiera de sus instalaciones ya sea por tercerización, intermediación laboral o por cualquier otro tipo de contratos de naturaleza civil o mercantil.

Al marcar sí a esta consulta se activará el ingreso de "Empleadores que le destacan o desplazan personal", en este rubro deberá consignar el N.º de RUC del empleador que le destaca o desplaza personal, el servicio recibido y la fecha de inicio y de fin de la prestación del servicio. El ingreso de la información señalada, podrá realizarlo uno a uno (utilizando la opción Agregar"), o a través de la opción "Importar" (según la Estructura 3 del Anexo 3 de la R.M. N.º 121-2011-TR).

Tenga en cuenta que sólo debe informar a los empleadores domiciliados.

Código	Servicio recibido	Fecha de inicio (dd/mm/aaaa)	Fecha de fin (dd/mm/aaaa)
01501	SERVIC. AUXIL.PARA ADMINIST.PUBLICA	12/03/2011	

Si bien el declarante no se encuentra obligado a informar a todas las personas destacadas o desplazadas a sus oficinas o instalaciones sí deben identificar al proveedor del servicio o tercer empleador.

Culminado el ingreso el empleador pulsará el botón "Grabar". El botón "Retornar" le permite abandonar la transacción de Alta del empleador.

11.2 Modificación de datos del empleador

Para que el empleador actualice o modifique sus datos, deberá ingresar a la opción "Modificación" como se muestra en la siguiente pantalla.

Información General del Contribuyente (Sistema RUC)	
Nombre/Razón Social:	CASA DE CAMBIOS JR S.A.C.
Tipo de Contribuyente:	SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
Fecha de Inicio de actividades:	01/08/2008
Estado de contribuyente:	ACTIVO
Dependencia SUNAT:	I.R.LIMA-MEPEGO
Condición del domicilio fiscal:	HABIDO
Registro del Empleador:	ACTIVO

Alta Modificación Baja Consulta

Cabe indicar que no podrá modificar o actualizar aquellos datos que son tomados del sistema RUC, como son Nombre o Razón Social, domicilio fiscal, establecimientos anexos, corresponderá al empleador realizar la modificación en el RUC.

Recuerde que de acuerdo a lo señalado en el artículo 3° de la R.M. N.° 121-2011-TR corresponde al empleador mantener actualizada su información en el RUC, esto con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el D.S. N.° 018-2007-TR y sus normas modificatorias.

Es una empresa inscrita en el Remype.

- a) De modificarse este indicador de Sí a No, el aplicativo verificará:
- No existan a la fecha de modificación Conductores de microempresa activos.
 - No existan trabajadores con Régimen Laboral Microempresa o Pequeña empresa.
 - Trabajadores sin régimen pensionario, salvo que haya señalado Sí a la pregunta "Tiene trabajadores sin régimen pensionario".
 - No existan trabajadores afiliados al Régimen de Salud – SIS Microempresa.

De no cumplirse estas validaciones corresponderá al empleador realizar los ajustes previamente por cada trabajador. Luego que realice los ajustes recién podrá modificar este indicador.

- b) De modificar el indicador de **Microempresa** a **Pequeña empresa**, el aplicativo verificará:
- No existan a la fecha de modificación Conductores de microempresa activos.
 - No existan trabajadores con Régimen Laboral - Microempresa.
 - Trabajadores sin régimen pensionario, salvo que haya señalado Sí a la pregunta "Tiene trabajadores sin régimen pensionario".
 - No existan trabajadores afiliados al Régimen de Salud – SIS Microempresa.

De no cumplirse estas validaciones corresponderá al empleador realizar los ajustes previamente por cada trabajador. Luego que realice los ajustes recién podrá modificar este indicador.

- c) De modificar el indicador de **Pequeña empresa** a **Microempresa**, el aplicativo verificará que no existan trabajadores con Régimen Laboral – Pequeña empresa. De no cumplir esta validación corresponderá al empleador realizar los ajustes previamente por cada trabajador. Luego que realice estos ajustes recién podrá modificar este indicador.

Tiene trabajadores sin régimen pensionario:

De modificarse este indicador de "Sí" a "No" y el empleador no es una microempresa, el aplicativo validará que a la fecha de modificación de este indicador, el empleador no registre trabajadores sin régimen pensionario (Tipo 99). De no cumplir esta validación corresponderá al empleador afiliar a los trabajadores a un régimen pensionario y luego que efectúe este ajuste podrá modificar este indicador.

Indicador si Desarrolla actividades por las que aporta al SCTR

Si el empleador solicita la modificación del indicador de "Sí" a "No", el aplicativo valida que no existan trabajadores activos que registren indicador "Sí" en el campo "Aporta al SCTR". De no cumplir esta validación corresponderá al empleador realizar los ajustes previamente por cada trabajador. Luego que realice estos ajustes recién podrá modificar este indicador.

Indicador si tiene trabajadores por los que aporta al SCTR

Si el empleador solicita la modificación del indicador de "Sí" a "No", el aplicativo valida que no existan trabajadores activos que registren indicador "Sí" en el campo "Aporta al SCTR". De no cumplir esta validación corresponderá al empleador realizar los ajustes previamente por cada trabajador. Luego que realice estos ajustes recién podrá modificar este indicador.

Destaca o desplaza personal a otros empleadores

No es posible realizar la modificación de este indicador de "Sí" a "No", corresponderá al empleador registrar la finalización de los servicios prestados. De finalizarse todos los servicios prestados el aplicativo en automático ajustará el indicador a No.

Si existen trabajadores asignados a los establecimientos de los terceros empleadores cuyos servicios han finalizado se les deshabilita de este establecimiento y se les asigna al domicilio fiscal del empleador.

Terceros empleadores le destacan o desplazan personal

No es posible realizar la modificación de este indicador de "Sí" a "No", corresponde realizar la finalización del servicio recibido. Finalizados todos los servicios recibidos se modificará el indicador a "No".

En caso exista Personal de Terceros asociados a estos empleadores (RUC de la empresa que destaca o desplaza personal), no podrán finalizarse todos los servicios, corresponderá al empleador finalizar el período de destaque del Personal de Terceros y posteriormente registrará el fin del servicio recibido.

11.3 Baja del empleador

El empleador ingresará a esta opción para registrar su baja como empleador. Para tal efecto, el aplicativo verificará que no se registren trabajadores, pensionistas, personal en formación y personal de terceros en situación activo. Asimismo, el aplicativo verifica que previamente el empleador haya cumplido con registrar la baja de los tributos que se declaran a través de la Planilla Electrónica, como son EsSalud, SNP, COSAP, Retenciones de cuarta y Retenciones de quinta categoría del Impuesto a la Renta.

The screenshot shows the 'Registro del Empleador' interface. At the top, it says 'Registro del Empleador'. Below that is a section titled 'Información General del Contribuyente (Sistema RUC)'. The data is as follows:

Nombre/Razón Social:	CASA DE CAMBIOS JR S.A.C.
Tipo de Contribuyente:	SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
Fecha de inicio de actividades:	01/08/2008
Estado de contribuyente:	ACTIVO
Dependencia SUNAT:	I.R. LIMA-MEPECO
Condición del domicilio fiscal:	HABIDO
Registro del Empleador en T-Registro:	ACTIVO

At the bottom, there are four buttons: 'Alta', 'Modificación', 'Baja', and 'Consulta'. A red arrow points to the 'Baja' button.

11.4 Consulta del empleador

El empleador ingresará a esta opción a fin de verificar los datos que el empleador tiene registrado en el T-REGISTRO.

This screenshot is identical to the one above, showing the 'Registro del Empleador' interface. In this instance, a red arrow points to the 'Consulta' button at the bottom of the form.

Aquí podrá imprimir el reporte que le genera el sistema, para ello pulse el botón "Imprimir".

The screenshot shows the 'Datos Generales del Empleador' interface. It is divided into three sections:

- Información General del Contribuyente (Sistema RUC):**

Numero de RUC:	204910208
Nombre/Razón Social:	CASA DE CAMBIOS JR S.A.C.
Tipo de Contribuyente:	SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
Fecha de inicio de actividades:	01/08/2008
Estado de contribuyente:	ACTIVO
Dependencia SUNAT:	I.R. LIMA-MEPECO
Condición del domicilio fiscal:	HABIDO
- Datos del Empleador:**

Tipo de Empleador:	PRIVADO
Pliego Pre-pensionado:	NO
Aporta al SENAT:	NO
Teléfono:	0123722
Comas Electrónico:	ACTIVO
Situación:	ACTIVO
- Datos Laborales y de Seguridad Social:**

¿Está inscrito en RENAVIS?	NO
¿Tiene trabajadores en régimen pensionario?	NO
¿De hecho sí?	NINGUNA
¿Declara actividades de riesgo SCTR?	NO
¿Tiene trabajadores por los que aporta al SCTR?	NO
¿Es una Empresa Promotora de personas con discapacidad?	NO
¿Es una Agencia Privada de Empleo?	NO
¿Declara o respalda personal a otros empleadores?	NO
¿Tiene empleados de terceras personas?	NO

At the bottom, there are two buttons: 'Imprimir' and 'Retornar'.

12. Registro de Trabajadores, Pensionistas, Personal en formación laboral y Personal de Terceros.

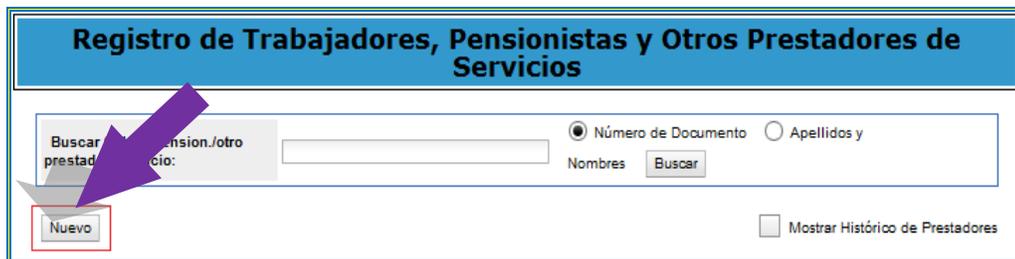
12.1 Datos de identificación:

- i) Para el registro de los trabajadores, pensionistas, personal en formación laboral y personal de terceros el empleador ingresará a la opción de T-REGISTRO/ **Registro de Trabajadores, Pensionistas y Otros Prestadores de Servicios**.

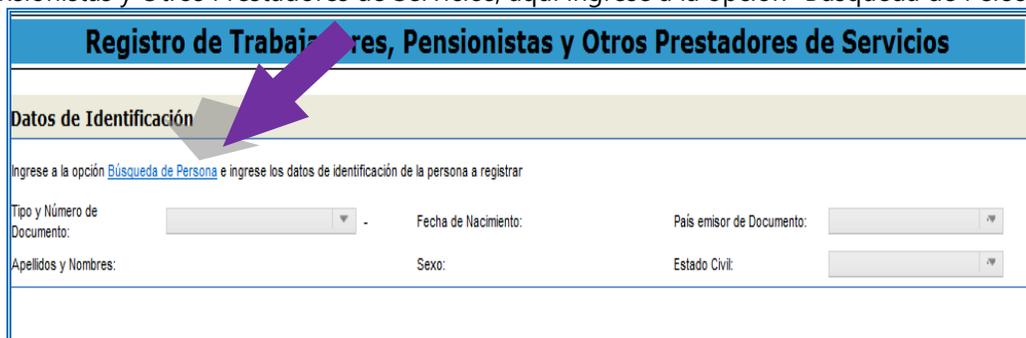


El aplicativo le permitirá realizar el registro de manera individual (uno a uno) o a través de archivos de importación elaborando para ellos los archivos de acuerdo a las estructuras aprobadas por el MTPE, a través de la R.M. N.º 121-2011-TR.

- ii. Seleccionada la opción "Registro Individual" el aplicativo muestra la siguiente pantalla, aquí pulse el botón NUEVO.

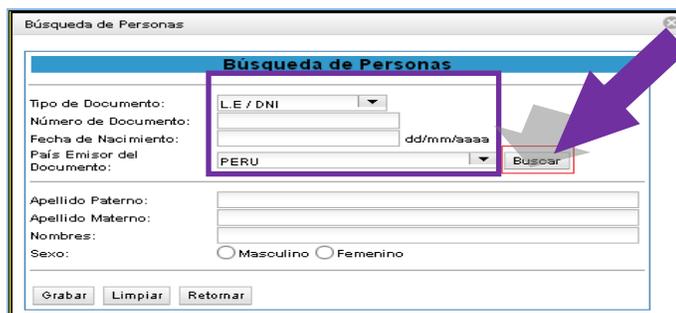


- iii. Pulsado el botón "Nuevo", el aplicativo le mostrará la pantalla Registro de Trabajadores, Pensionistas y Otros Prestadores de Servicios; aquí ingrese a la opción "Búsqueda de Persona".



En la opción "Búsqueda de Personas". El aplicativo nos muestra la siguiente pantalla, en la que

se ingresa el tipo, número de documento, fecha de nacimiento y país emisor del documento (solo si el tipo de documento es pasaporte). Luego pulse "Buscar".



Para aquellos que se identifiquen con DNI y la información obre en poder de la SUNAT, los apellidos y nombres, sexo, estado civil y dirección 1 serán validados con la información de RENIEC. Para otros tipos de documento¹, el empleador deberá consignar la información. En caso de nombres, empiece por el primer nombre. Si el titular careciera de apellido paterno o materno, deberá dejar la casilla en blanco, no coloque "X", ni otros caracteres.

Los trabajadores, pensionistas y personal de terceros que sean nacionales, siempre deberán ser identificados con DNI. En caso sean extranjeros, podrán ser identificados con pasaporte o carné de extranjería.

El personal en formación – modalidad formativa laboral podrá identificarse con DNI, carné de extranjería y pasaporte.

- iv. Luego que pulse el botón Grabar, el aplicativo le habilitará para el registro de los datos Nacionalidad, Teléfono, Correo electrónico y segunda dirección.



Para el ingreso de estos datos, tenga en cuenta lo siguiente:

Nacionalidad

Seleccione la nacionalidad de la persona a registrar, cuando esta se encuentre identificada con carné de extranjería o pasaporte. El código de nacionalidad lo encuentra en la Tabla 4 del Anexo 2.

¹ Incluido algunos DNI de menores de edad que no se encuentren en la base de datos de SUNAT.

Teléfono / Correo electrónico

En el T-REGISTRO deberá ingresar el Código de Larga Distancia Nacional (CLDN) seguido del número de teléfono. Asimismo, de contar con correo electrónico particular este dato deberá ser ingresado. (Datos no indispensables).

Segunda Dirección

El empleador ingresará información en este rubro para los trabajadores y pensionistas que requieran se consigne una segunda dirección. De registrarse 2 direcciones se habilitará la opción de registro de la dirección que el EsSalud tomará para la asignación a un centro asistencial, en el que le brindará las prestaciones de salud al trabajador o pensionista. De seleccionarse, la segunda dirección como referente para la asignación a un centro asistencial, la primera dirección quedará desactivada como referente.

Ingresados los datos de identificación, el empleador seleccionará la Categoría del sujeto a registrar.

Registro de Trabajadores, Pensionistas y Otros Prestadores de Servicios

Datos de Identificación

Ingrese a la opción [Búsqueda de Personas](#) e ingrese los datos de identificación de la persona a registrar

Tipo y Número de Documento:	<input type="text" value="LIBRETA ELECTORAL O DNI - 09648837"/>	Fecha de Nacimiento:	<input type="text" value="18/04/1972"/>	País emisor de Documento:	<input type="text" value="PERU"/>
Apellidos y Nombres:	<input type="text" value="TAFUR RIOS DE CAPDEVILA MARIELA"/>	Sexo:	<input type="text" value="Femenino"/>	Estado Civil:	<input type="text" value="CASADO"/>
Nacionalidad:	<input type="text" value="PERU"/>				
Teléfono(código y número):	<input type="text"/>	Primera dirección:	<input type="text" value="CALLE EUGENIO DE LA TORRE 141 URB. MARANGA 1RA ETAPA LIMA-LIMA-SAN MIGUEL"/>		
Correo electrónico:	<input type="text"/>	Segunda dirección:	<input type="text" value="Detalle"/>		

Categoría

<input type="button" value="Resumen de Prestadores"/>	<input type="button" value="Trabajador"/>	<input type="button" value="Pensionista"/>	<input type="button" value="Personal en formación laboral"/>	<input type="button" value="Personal de Terceros"/>
---	---	--	--	---

Categorías

El registro se efectuará según las siguientes categorías:

- Trabajador.
- Pensionista.
- Personal en formación laboral.
- Personal de Terceros.

En esta pantalla, el empleador deberá seleccionar la(s) categoría(s) a la que pertenece la persona a registrar (Datos de Identificación).

Dependiendo de la categoría que seleccione se activarán diferentes pantallas para completar la información laboral.

12.2 TRABAJADOR

Se considera dentro de esta categoría a la persona natural que presta servicios a un empleador bajo relación de subordinación, sujeto a cualquier régimen laboral, cualquiera sea la modalidad del contrato de trabajo. En el caso del sector público, abarca a todo trabajador, servidor o funcionario público, bajo cualquier régimen laboral, en cualquiera de los regímenes laborales reconocidos en el ordenamiento jurídico nacional. Está también comprendido en la presente definición el socio trabajador de una cooperativa de trabajadores.

Si bien no existe relación de subordinación y no tienen la condición de Trabajadores, excepcionalmente y sólo para efectos del aplicativo se incluirán en este rubro a:

- Practicante SENATI. (Decreto Ley N.º 20151).
- P.S. Cuarta - Quinta Categoría (Art. 34º inc. e) de la LIR)
- Pescadores o Procesadores Artesanales Independientes
- Conductor de la Microempresa (Persona Natural) - Dec. Leg. N.º 1086.
- Socio de Cooperativa Agraria – Ley N.º 29972.

Cuando marque la categoría TRABAJADOR, deberá completar los siguientes datos:

DATOS LABORALES:

Datos laborales			
Fecha de Inicio (dd/mm/aaaa)		Fecha de Fin (dd/mm/aaaa)	Motivo de baja del registro
Periodo laboral:	01/01/2008		Detalle
Tipo de trabajador:		Fecha de Inicio (dd/mm/aaaa)	Fecha de Fin (dd/mm/aaaa)
OBRERO		01/01/2008	Detalle
Régimen laboral:	DECRETO LEGISLATIVO No 728		
Categoría ocupacional:	EJECUTIVO		
Nivel educativo:	ESTUDIOS DE MAESTRIA INCOMPLETA		
Ocupación:	Código	Nombre	
	271002	ARTISTA COMERCIAL	
Tipo de contrato:	A PLAZO INDETERMINADO - D.LEG. 728		
Tipo de pago y periodicidad de ingreso:	FECTIVO	SEMANAL	
Monto de remuneración básica inicial:	1200		
Establecimiento donde labora:		81565659 - TAL S A	
Cod. Local		0005 ALAVERY	
		Tipo: S.PRODUCTIVA	
Jornada laboral:	<input checked="" type="checkbox"/> Jornada de trabajo máxima		
	<input type="checkbox"/> Jornada atípica o acumulativa		
	<input type="checkbox"/> Trabajo en horario nocturno		
Situación especial:	<input type="radio"/> Trabajador de dirección		
	<input type="radio"/> Trabajador de confianza		
	<input checked="" type="radio"/> Ninguna		
¿Discapacitado?	<input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No		
¿Sindicalizado?	<input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No		
Situación: Activo			

PERÍODO LABORAL

El primer dato laboral que deberá registrar el empleador, corresponde a la fecha en que el trabajador ingresa a prestar servicio a la empresa – Fecha de Inicio.

Para registrar el fin del vínculo laboral o cese del Trabajador², el empleador ingresará la fecha en que se produjo y el motivo de la baja del Registro (Tabla 17 del Anexo 2).

Consideraciones para señalar el Motivo de la Baja del Registro:

01 **Renuncia:**

Se entiende como tal al acto jurídico unilateral por medio del cual el trabajador provoca la extinción del contrato de trabajo, mediante una declaración de voluntad que debe cursar al empleador con las formalidades (anticipación de 30 días y carácter escrito del acto) que la ley establece.

02 **Renuncia con incentivos:**

Cuando la renuncia ha tenido como contraprestación el otorgamiento de un beneficio por parte del empleador.

03 **Despido o destitución:**

Es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la Ley y debidamente comprobada. Artículo 22° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. La causa puede estar relacionada con la capacidad del trabajador o relacionada con la conducta del trabajador (por ejemplo comisión de falta grave, condena penal por delito doloso, la inhabilitación del trabajador).

En el caso del Sector Público, la destitución se produce previo procedimiento administrativo disciplinario, cuando el servidor ha cometido falta grave en el ejercicio de sus funciones. La destitución inhabilita por el término de 5 años para el reingreso al servicio público bajo cualquier forma o modalidad. Debiendo de anotarse este despido o destitución en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, a cargo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. El acto de inscripción respectivo, en este registro administrativo tiene efectos declarativos y no constitutivos.

04 **Cese colectivo:**

Se justifica por causas objetivas relacionadas con el caso fortuito, la fuerza mayor, motivos tecnológicos, económicos, estructurales o análogos, la disolución y liquidación de la empresa, la quiebra y la reestructuración patrimonial. En las situaciones de caso fortuito, fuerza mayor, motivos tecnológicos, económicos, estructurales o análogos, requieren de pronunciamiento previo por parte de la autoridad administrativa de trabajo.

05 **Jubilación**

Se consignará este tipo de extinción en los casos de jubilación voluntaria u obligatoria.

06 **Invalidez Absoluta permanente:**

Cuando la posibilidad del trabajador de realizar cualquier tarea es nula. En este caso la prestación se convierte de cumplimiento imposible por un hecho de fuerza mayor por ello el contrato de trabajo carece de objeto. Esta situación del trabajador debe ser declarada por EsSalud, o el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.

07 **Terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo contractual:**

Este tipo es aplicable a los contratos de trabajo sujetos a plazo determinado.

08 **Mutuo Disenso:**

Es un pacto o contrato liberatorio, entre el empleador y el trabajador, cuya finalidad es la

² Excepto para los tipos de trabajador 23, 66, 71 y 98.

- extinción de la relación jurídico-laboral. Este pacto debe constar expresamente por escrito.
- 09 **Fallecimiento:**
El contrato se extingue debido a la naturaleza personalísima de la prestación de servicios.
- 14 **Baja por sucesión en posición del empleador:**
Es cuando se produce la transferencia de la calidad de empleador, ante lo cual el nuevo empleador podría asumir un nuevo vínculo laboral con el trabajador, cesando la relación laboral del trabajador con su empleador primigenio, el cual será reemplazado por el nuevo empleador.
- 15 **Extinción o liquidación del empleador:**
Es cuando por motivo de falencia económica, caso fortuito, fuerza mayor, estructural, entre otros el empleador ya no puede subsistir razón por la cual se extingue la relación laboral con el trabajador.
- 17 **No se inicio la relación laboral o prestación efectiva de servicios:**
Este tipo será utilizado para dar de baja a aquellos trabajadores que hayan sido inscritos en el T-REGISTRO antes de la fecha de inicio del período laboral, no obstante la relación laboral no se llega a concretar o no se inició la prestación efectiva del servicio.

TIPO DE TRABAJADOR

El dato correspondiente a Tipo de Trabajador se encuentra asociado a los regímenes laborales y/o de seguridad social en la que se encuentra determinado trabajador, así como las obligaciones de su empleador.

En el T-Registro, se habilitarán los tipos de trabajador (Tabla 8 del Anexo 2), dependiendo del sector al que haya señalado pertenecer el empleador. Así por ejemplo para el empleador que pertenece al **Sector Privado** se habilitarán los siguientes tipos de trabajador:

N.º	DESCRIPCIÓN ABREVIADA	SECTOR PRIVADO
19	EJECUTIVO	A
20	OBRERO	A
21	EMPLEADO	A
22	TRAB.PORTUARIO	A
23	PRACT. SENATI	A
27	CONSTRUCCIÓN CIVIL	A
28	PILOTO Y COPIL DE AVIA. COM.	A
29	MARÍ, FLUVIAL O LACUSTRE	A
30	PERIODISTA	A
31	TRAB. DE LA IND. DE CUERO	A
32	MINERO DE SOCAVÓN	A
36	PESCADOR - LEY 28320	A
37	MINERO DE TAJO ABIERTO	A
38	MINERO IND. MINERA METAL. Y SIDERURG	A
56	ARTISTA - LEY 28131	A
64	AGRARIO DEPEND. - LEY 27360	A
65	TRAB. ACTIV.ACÚÍCOLA LEY 27460	A

66	PESC.Y PROC.ARTES.INDEP.	A
71	CONDUCT MICROEMP.REMYPE D.L.1086	A
73	SOCIO DE COOP AGRAR LEY N.° 29972	
98	CUARTA - QUINTA CATEGORÍA	A

Consideraciones especiales para la selección del Tipo de Trabajador:

22 Trabajador Portuario

Se identificarán bajo este tipo a la persona natural con inscripción en el Registro de Trabajadores Portuarios del mismo puerto en donde va a laborar. El trabajo que realiza es personal, subordinado y remunerado. Art. 3° de la Ley N.° 27866. Para efectos de la Seguridad Social en Salud, las prestaciones de salud y económicas serán brindadas sin exigirse el requisito de la continuidad laboral, a menos que hayan transcurrido más de 3 meses sin prestar labor alguna. La actividad que desarrollan es considerada de riesgo, correspondiéndole los derechos y beneficios que la Ley determina.

23 Practicante SENATI

Este tipo identificará al aspirante y aprendiz SENATI a que se hace referencia en el Art. 14° del Decreto Ley N.° 20151. En este decreto se indica que son considerados asegurados obligatorios a la Seguridad Social.

27 Construcción Civil

Se considera como tal a los trabajadores que realizan, libremente y de manera eventual o temporal una labor de construcción para otra persona, sea natural o jurídica y quien a su vez se encuentre dentro de lo establecido en el Código 45 de la CIIU (Revisión 3.1), con una relación de dependencia y a cambio de una remuneración. Estos trabajadores tienen derecho a percibir pensión de jubilación a los 55 años de edad, adquiriendo derecho a pensión dentro de las condiciones establecidas en el Decreto Ley N.° 19990, siempre que hayan aportado cuando menos 15 años en dicha actividad.

28 Piloto y copiloto de aviación comercial

Se registrarán bajo este tipo de trabajador, los trabajadores pilotos y copilotos de aviación comercial quienes podrán cesar en la actividad para obtener pensión de jubilación antes de cumplir los 60 años de edad, considerando la siguiente escala:

A los 55 años, quienes hayan trabajado en estas condiciones 5 años o más;

A los 56 años, quienes hayan trabajado en estas condiciones 4 años o más;

A los 57 años, quienes hayan trabajado en estas condiciones 3 años o más;

A los 58 años, quienes hayan trabajado en estas condiciones dos años o más;

A los 59 años de edad, quienes hayan trabajado en estas condiciones un año o más.

Art. 1° del D.S. N.° 004-78-TR.

29 Marítimo, fluvial o lacustre

El registro en esta opción permitirá identificar a los trabajadores Marítimos, Fluviales y Lacustres comprendidos en el primer grupo del país, cuya jubilación dentro del Sistema Nacional de Pensiones podrá efectuarse a partir de los 55 años de edad. Art. 1° del Decreto Ley N.° 21952, modificado por la Ley N.° 23370.

30 Periodista

Se considera como tal a los periodistas que se encuentran comprendidos en el Art. 1° de la Ley 24527, modificado por Ley N.° 24795, quienes tienen derecho a percibir pensión de jubilación a partir de los 55 ó 50 años de edad, según se trate de varones o mujeres respectivamente.

31 Trabajador Industria de Cuero

Bajo este se identificarán a los trabajadores que laboran en la industria de cueros comprendidos en el grupo ocupacional primario de curtidores y pellejeros, cuya edad de jubilación dentro del SNP, será de 55 años de edad para varones y 50 años de edad para mujeres. Art. 1° de la Ley N.° 25173.

32 Mineros de mina de socavón

El registro en este tipo permitirá identificar a quienes laboren en minas subterráneas, los que podrán jubilarse en forma anticipada al Sistema Nac.l de Pensiones o Sistema Privado de Pensiones. En el SNP tendrán derecho a percibir pensión de jubilación a los 45 años siempre que hayan trabajado por lo menos 10 años en dichas condiciones. Art. 1° de la Ley N.° 25009. Este tipo de trabajador se encontrará afecto a la retención del aporte al Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica a que se refiere la Ley N.° 29741.

36 Pescador - Ley N° 28320

Se registrarán en este tipo a los trabajadores pesqueros que laboren bajo relación de dependencia, quienes se encuentran comprendidos en el Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud y resultándoles de aplicación lo dispuesto en el Reglamento de la Ley 28320. Es por ello, que los empleadores se encuentran obligados a aportar al EsSalud con un base imponible mínima de 4.4 RMV S/ 2,970, la que resultará aplicable sin considerar si los trabajadores pesqueros dependientes se encuentren o no afiliados a la CBSSP. Decreto Supremo N.° 1, Decreto Supremo N.° 009-75-TR, Decreto Supremo N.° 009-76-TR, Estatuto de la Caja de Beneficios de Seguridad Social del Pescador, Ley 28320 y el Decreto Supremo N.° 005-2005-TR (Reglamento de la Ley 28320).

37 Mineros de tajo abierto

El registro en esta opción permitirá identificar a los trabajadores que laboran en minas de tajo abierto, quienes podrán jubilarse a los 50 años de edad siempre que hayan trabajado por lo menos 10 años en dichas condiciones. Art. 1° de la Ley N.° 25009. Este tipo de trabajador se encontrará afecto a la retención del aporte al Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica a que se refiere la Ley N.° 29741.

38 Mineros de industria minera metalúrgica y/o siderúrgica

El registro en esta opción permitirá identificar a los trabajadores que laboran en los centros metalúrgicos y siderúrgicos, quienes podrán jubilarse a los 50 ó 55 años de edad, siempre que el desempeño de sus actividades estén expuestas a los riesgos de toxicidad, peligrosidad e insalubridad, según lo previsto en el reglamento de la Ley N° 25509. Art. 1° de la Ley N.° 25009.

Este tipo de trabajador se encontrará afecto a la retención del aporte al Fondo

Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica a que se refiere la Ley N.º 29741.

56 Artista - Ley del Artista - Ley N° 28131

La Ley considera artista tanto al artista intérprete y ejecutante, y lo define como toda persona natural que representa o realiza una obra artística, con texto o sin él, utilizando su cuerpo o habilidades, con o sin instrumentos, que se exhiba o muestre al público, resultando una interpretación y/o ejecución que puede ser difundida por cualquier medio de comunicación o fijada en soporte adecuado, creado o por crearse. Art. 2º de la Ley N.º 28131.

64 Agrario Dependiente - Ley 27360

Se considera trabajadores de la actividad agraria a los que trabajan para algún empleador beneficiario de la Ley de Promoción del Sector Agrario.

Se considera trabajadores de la actividad agraria a los que trabajan para algún empleador beneficiario de la Ley de Promoción del Sector Agrario, quienes tienen derecho a percibir una remuneración diaria mínima, la que deberá actualizarse en el mismo porcentaje que los incrementos de la RMV y es sobre esta remuneración que el empleador efectuará el pago de los aportes a EsSalud, numeral. 7.2 del Art. 7º de la Ley N° 27360.

65 Trabajador Acuícola

Se considera en este tipo a aquel trabajador que labora para un empleador que desarrolle actividades acuícolas, las que comprenden el cultivo de especies hidrobiológicas en forma organizada y tecnificada, en ambientes o medios seleccionados, controlados, naturales, acondicionados o artificiales, ya sea que realicen el ciclo biológico parcial o completo, en aguas marinas, continentales o salobres. Esta actividad comprende además la investigación y el procesamiento primario de los productos provenientes de dicha actividad.

Según lo establece el Art. 73º del D.S. N.º 030-2001-PE, para efectos de la seguridad social se aplican a los empleadores de esta actividad las disposiciones contenidas en los artículos 7º, 9º y 10º de la Ley N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario.

66 Pescador y Procesador Artesanal Independiente

Se debe considerar en este tipo al:

Pescador artesanal independiente, entendiéndose por ello a toda persona que habitualmente extrae recursos hidrobiológicos de aguas marinas o continentales, con el uso de embarcaciones pesqueras artesanales o arte de pesca o sin utilizar las embarcaciones mencionadas, y cuyo producto extraído se destina preferentemente al consumo humano directo y cuyos ingresos no constituyen renta de quinta categoría (no hay relación de dependencia). Inc. e) del art. 1º del D.S. N.º 002-2000-TR.

Procesador pesquero artesanal independiente, comprende a la persona natural que realiza el procesamiento de recursos hidrobiológicos empleando instalaciones y técnicas simples con predominio de trabajo manual, y cuyos ingresos no constituyen renta de quinta categoría (no hay relación de dependencia). Inc.f) del art. 1º del D.S. N.º 002-2000-TR.

Lo inscribirá en el T-Registro el empleador a cargo de realizar las aportaciones de salud.

71 Conductor de la microempresa REMYPE - D.LEG.1086

En este tipo se registrará a la persona natural que es titular de una microempresa perteneciente a una persona natural. Es necesario que la microempresa se encuentre debidamente inscrita en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE). El registro le permitirá realizar su afiliación a EsSalud o al SIS y en el caso de régimen de pensiones, podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales contemplados en el Decreto Ley N.° 19990 y en el TUO del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones.

Téngase en cuenta que el ingreso atribuido se considera renta de tercera categoría.

73 Socio de Cooperativa Agraria – Ley N.° 29972

Se registrará bajo este tipo de trabajador a aquellos productores agrarios* que sean miembros de una Cooperativa Agraria, que presenten a esta una declaración jurada de cumplimiento de requisitos para ser inscritos a fin de que sean inscritos como asegurados regulares al EsSalud. Para la inscripción de este tipo de trabajador en el T-Registro, la cooperativa deberá contar con la declaración jurada presentada por el socio en la que indiquen que cumplen con los requisitos para ser considerados como asegurados regulares, estos son: i) No tener trabajadores dependientes a su cargo y ii) Sus ingresos netos del ejercicio anterior no son mayores a 20 Unidades Impositivas Tributarias.

Al respecto la Ley N.° 29772 señala que se considera como Cooperativa Agraria a la cooperativa de usuarios que por su actividad económica califica como: cooperativa agraria, cooperativa agraria azucarera, cooperativa agraria cafetalera, cooperativa agraria de colonización y cooperativa comunal. Señala asimismo, que la cooperativa actúa como responsable del pago de los aportes al EsSalud, debiendo efectuar la declaración y el pago de los aportes señalados.

**persona natural, sucesión indivisa o sociedad conyugal que desarrolla principalmente actividades de cultivo, excepto la actividad agroforestal.*

98 Persona que genera ingresos de Cuarta - Quinta Categoría

En esta opción se registrarán a las personas que realicen su trabajo en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil, cuando el servicio sea prestado en el lugar y horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporciona los elementos de trabajo y asume los gastos que la prestación del servicio demanda. Inc. e) del art. 34° de la Ley del Impuesto a la Renta.

RÉGIMEN LABORAL

El empleador deberá señalar por cada uno de los trabajadores el régimen laboral que le resulta aplicable. Para los tipos de trabajador 23(Practicante Senati), 66 (Pescador y Procesador Artesanal Independiente), 71 (conductor de microempresa), 73 (Socio de Cooperativa Agraria – Ley 29972) y 98 (PS 4ta-5ta) no se habilita este dato, dado que no existe una relación laboral de dependencia. Solo para efectos del aplicativo son incorporados bajo la categoría Trabajador.

Para el resto de tipos de trabajador, las opciones serán habilitadas según el sector al que pertenezca el empleador.

Consideraciones especiales para la selección del Régimen Laboral:

01 Privado General – D.Leg. N.º 728

El régimen laboral privado se encuentra normado por el D. Leg N.º 728 y su reglamento. Se encuentran adscritos al régimen laboral de la actividad privada, las personas naturales que prestan servicios de forma subordinada a empleadores del sector privado o sector público, en este último caso se deberá contar con la habilitación legal respectiva para contratar bajo este régimen.

16 Microempresa D. Leg N.º 1086

Se encontrarán en este régimen laboral aquellos trabajadores cuyo empleador se haya inscrito en el Remype como Microempresa. Los trabajadores tienen los siguientes derechos laborales:

- √ A ser asegurados al SIS o al EsSalud.
- √ A ser asegurados al Sistema Nacional de Pensiones o al Sistema Privado de Pensiones.
- √ A una jornada máxima de 8 horas o 48 horas semanales.
- √ A 24 horas continuas de descanso físico.
- √ En caso de despido arbitrario, derecho a una indemnización equivalente a 10 remuneraciones diarias por cada año de trabajo, con un tope de 90 remuneraciones diarias.
- √ Cuando menos a una RMV.
- √ A 15 días de vacaciones por cada año de trabajo o su parte proporcional, pudiendo reducir de 15 a 7 días con la debida compensación económica.
- √ A gozar de los feriados establecidos en Régimen Laboral general.

17 Pequeña empresa D. Leg N.º 1086

Se encontrarán en este régimen laboral aquellos trabajadores cuyo empleador se haya inscrito en el Remype como Pequeña empresa. Los trabajadores de una pequeña empresa tienen los siguientes derechos laborales:

- √ A ser asegurados al EsSalud.
- √ A ser asegurados al Sistema Nacional de Pensiones o al Sistema Privado de Pensiones.
- √ A una jornada máxima de 8 horas o 48 horas semanales.
- √ A 24 horas continuas de descanso físico.
- √ En caso de despido arbitrario, derecho a una indemnización equivalente a 20 remuneraciones diarias por cada año de trabajo, con un tope de 120 remuneraciones diarias.
- √ Por CTS, el trabajador percibirá ½ sueldo por cada año de trabajo.
- √ Cuando menos a una RMV.
- √ A 15 días de vacaciones por cada año de trabajo o su parte proporcional.
- √ Por gratificaciones tienen derecho a ½ sueldo en julio y ½ sueldo en diciembre.
- √ A ser asegurados con el SCTR cuando desarrollen actividades de riesgo previstas en el anexo 5 del D.S. N.º 09-97-SA.
- √ A gozar de los feriados establecidos en Régimen Laboral general.

18 Agrario Ley N.º 27360

Se encontrarán en este régimen laboral aquellos trabajadores cuyo empleador se haya acogido al régimen de promoción del sector agrario, presentando para ello ante la SUNAT el Formulario N.º 4888. Los trabajadores agrarios, tienen los siguientes derechos laborales:

- √ A ser asegurados a EsSalud, en cuyo caso el empleador pagará 4% de la remuneración como aporte a EsSalud. Cabe indicar que, para este tipo de asegurados no aplica la Base Imponible Mínima dispuesta por la Ley N.º 28791.
- √ A ser asegurados al Sistema Nacional de Pensiones o al Sistema Privado de Pensiones, correspondiendo al empleador efectuar la retención.
- √ A una jornada máxima de 8 horas o 48 horas semanales. No obstante, por la naturaleza de sus actividades se podrán establecer jornadas acumulativas, siempre que estas no excedan los límites establecidos por ley.
- √ A la seguridad y salud en el trabajo.
- √ A 15 días de vacaciones por cada año de trabajo o su parte proporcional, salvo acuerdo entre trabajador y empleador para un período mayor.
- √ A percibir una remuneración diaria de S/.26.33 (a partir del 15.08.2011) importe que comprende el pago de CTS y de gratificaciones de fiestas patrias y de navidad. Este jornal es actualizado en el mismo porcentaje que los incrementos de la RMV.

PERÍODO	RMV	INCREMENTO %	AJUSTE	REM. DIARIA
10/2000 – 08/2003	S/ 410.00	-		S/ 16.00
09/2003 – 12/2005	S/ 460.00	12.20%	S/ 16 * 1.1220	S/ 17.95
01/2006 - 09/2007	S/ 500.00	8.70%	S/ 17.95* 1.087	S/ 19.50
10/2007 - 12/2007	S/ 530.00	6%	S/ 19.5 * 1.06	S/ 20.67
01/2008 - 11/2010	S/ 550.00	3.77%	S/ 20.67 * 1.0377	S/ 21.45
12/2010- 01/2011	S/ 580.00	5.45%	S/ 21.45*1.0545	S/ 22.62
02/2011 al 14.08.2011	S/ 600.00	3.45%	S/ 22.62 * 1.0345	S/ 23.4
Del 15.08.2011 a 05/2012	S/ 675.00	12.5%	S/ 23.4*1.125	S/ 26.33
A partir de 06/2012	S/ 750.00	11.11%	S/ 26.33*1.1111	S/ 29.26

19 Exportación No tradicional D. Ley N°22342

Se encontrarán en este régimen laboral aquellos trabajadores contratados por una empresa de exportación no tradicional, que es aquella que exporta directamente o por intermedio de terceros el 40% del valor de su producción anual efectivamente vendida, siendo contratados dichos trabajadores de manera temporal sin tener en consideración el límite máximo de contratación de 5 años contemplado para los contratos sujetos a modalidad en el TUO del Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

20 Mineros

Se encontrarán en este régimen laboral aquellos trabajadores que desarrollen actividad minera, entendiéndose por actividad minera al desarrollo de actividades realizadas en los emplazamientos de superficie o subterráneos en donde se desarrollan actividades de exploración, desarrollo, preparación y explotación subterránea, a cielo abierto, entre otras. Los trabajadores mineros, tienen los siguientes derechos:

- √ Tienen los mismos derechos que los trabajadores del régimen de la actividad privada, como son: gratificaciones, vacaciones, CTS, asignación familiar, participación en las

- utilidades, seguro de vida ley, SCTR, seguridad social y derechos colectivos.
- √ Su remuneración no podrá ser inferior la sumatoria de la RMV y el adicional al 25% de la misma, siendo a partir del 15 de agosto de 2011 una remuneración mínima de S/ 843.75.
 - √ A solicitar inspecciones e investigaciones al Comité de Seguridad e Higiene Minera, cuando las condiciones de seguridad lo ameriten.
 - √ Conocer los riesgos laborales existentes en el lugar de trabajo.
 - √ A contar con atención médica y quirúrgica general y especializada.
 - √ A recibir asistencia hospitalaria y de farmacia.
 - √ A elegir a los representantes de los trabajadores.
 - √ A una jornada máxima de 8 horas o 48 horas semanales. No obstante, por la naturaleza de sus actividades se podrán establecer jornadas acumulativas.
 - √ Derecho a tener jubilación anticipada en el Sistema Nacional de Pensiones o en el Sistema Privado de Pensiones.

21 Construcción civil

Se encontrarán en este régimen laboral aquellos trabajadores que prestan servicios de construcción a favor de empresas constructoras dedicadas a la actividad de construcción civil o de personas naturales que construyan directamente sus propias unidades de vivienda, cuyo costo individual de la obra supera las 50 UIT (S/ 180,000.00 nuevos soles para el 2011). Debiendo entenderse como actividades de construcción civil las comprendidas en la Gran División 5 de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de las Naciones Unidas (CIIU) División 45 de la Categoría F.

CATEGORÍA OCUPACIONAL

El empleador debe seleccionar por cada uno de sus trabajadores la categoría ocupacional a la que pertenecen. El aplicativo mostrará las categorías ocupacionales aplicables según el tipo de empleador.

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	SECTOR PRIVADO
01	EJECUTIVO	A
02	OBRERO	A
03	EMPLEADO	A

Categorías ocupacionales aplicables a los empleadores del **Sector Privado**:

Se considera **EJECUTIVO** a quien ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o terceros. Su función principal es la de dirigir, organizar y coordinar la ejecución y administración de la empresa, y su nivel de decisión y responsabilidad dentro de la empresa es la más importante.

En **EMPLEADO**, se registra a aquel trabajador que desempeña una ocupación predominantemente: intelectual, profesional, administrativa, técnica o de oficina.

Finalmente, se registrará como **OBRERO** a quien realice trabajos que demandan mayor esfuerzo físico que intelectual. La mayor parte de estos trabajadores realizan labores ligadas a las distintas etapas del proceso productivo de la actividad económica de la empresa. La remuneración que percibe puede ser semanal, quincenal o mensual.

Este campo no resulta aplicable para los tipos de trabajador 23, 66, 71, 73 y 98.

NIVEL EDUCATIVO

Escoja el Nivel Educativo del trabajador de la Lista (Tabla 9 del Anexo 2). Tenga en cuenta que este campo *no resulta aplicable para los tipos de trabajador 23, 66, 71 y 73.*

OCUPACIÓN

En el caso de los trabajadores de empleadores del Sector Privado deberá utilizarse la Tabla 26 del Anexo 2 - "Ocupación del Sector Privado". Este campo se encuentra estrechamente vinculado con la categoría ocupacional que el empleador ha seleccionado. El valor 1 significa que para la categoría ocupacional registrada ese valor puede ser seleccionado. De seleccionarse una ocupación que no corresponde a la categoría ocupacional, ese registro será marcado con error.

Este campo no resulta aplicable para los tipos de trabajador 23, 66, 71 y 73.

TIPO DE CONTRATO

El empleador seleccionará el tipo de contrato aplicable al trabajador, considerando el tipo de trabajador y el sector al que pertenezca el empleador.

Consideraciones para la selección del tipo de contrato del trabajador:

01 Contrato a Plazo Indeterminado – D. Leg. N° 728

Es aquel contrato celebrado sin una fecha específica para su término o culminación. En toda prestación personal de servicios, subordinados y remunerados se presume la existencia de un contrato a plazo indeterminado.

02 A Tiempo Parcial

El contrato a tiempo parcial será celebrado necesariamente por escrito y puede ser celebrado de manera indefinida o a plazo fijo. Su principal característica es que la jornada de trabajo debe ser inferior a las cuatro horas diarias en promedio durante la semana. Se considera cumplido el requisito de 4 horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre 6 ó 5 días, según corresponda, resulte en promedio no menor de 4 horas diarias (Art. 12° del D.S. N.º 001-96-TR).

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad no tienen derecho a Compensación por Tiempo de Servicios - CTS, ni gozarán de protección contra el despido arbitrario.

Dicho contrato será puesto en conocimiento, para su registro, ante la AAT, en el término de 15 días naturales contados desde su suscripción. (Art. 13° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo - DS N° 001-96-TR)

12 Exportación No Tradicional

Este contrato tiene por objeto realizar labores de producción para exportación de materias primas o manufacturas no tradicionales, en las empresas industriales dedicadas a la exportación no tradicional que realicen esta actividad directamente o a través de un intermediario. No hay limitación en cuanto al número de trabajadores contratados bajo esta modalidad.

Las empresas Comerciales de Exportación No Tradicional tienen como objetivo fundamental la exportación de productos no tradicionales, debiendo ser el valor de sus exportaciones superior

al de cualquier otra de las actividades que realiza anualmente.

(Art. 3° y 4° del Decreto Supremo N° 111-87-PCM - Reglamento del Decreto Legislativo N.º 292)

13 Trabajador Extranjero

Para iniciar la prestación del servicio se requiere la aprobación del contrato y que el trabajador tenga la calidad migratoria habilitante. El empleador se compromete a retornar al trabajador y a su familia; el empleador y el trabajador extranjero se comprometen a capacitar trabajadores nacionales en la prestación del servicio.

La legislación nacional establece límites en este tipo de contratos. Así, el número de trabajadores extranjeros contratados no puede ser mayor al 20% del número de trabajadores de la empresa. Asimismo, el monto de sus remuneraciones no puede ser mayor al 30% de las remuneraciones de la empresa.

(Art. 3° del Decreto Supremo N° 014-92-TR Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros)

Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad

03 Por inicio o incremento de actividad

Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa. Su duración máxima es de 3 años.

(Art. 57° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

04 Por Necesidades del Mercado

Es aquel que se celebra con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción (verificables) originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. El plazo máximo varía en función de la necesidad y puede ser renovado sin exceder el plazo máximo de 5 años.

(Art. 58° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

05 Por Reversión Empresarial

Es aquél celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de 2 años.

(Art. 59° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral)

06 Contrato Ocasional

Es aquél celebrado para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año.

(Art. 60° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral)

07 De suplencia

Su objeto es sustituir a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa legalmente justificada, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

(Art. 61° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral)

08 De Emergencia

Se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia.

(Art. 62° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral)

09 Para Obra determinada o Servicio Específico

Su objeto es previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

(Art. 63° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral)

10 Intermitente

Es el que se celebra para cubrir las necesidades normales de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación. (Art. 64° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral)

11 De Temporada

Se suscriben con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva.

(Art. 65° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

18 A Domicilio

Es aquel que se celebra para ejecutar habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por este sin supervisión directa o inmediata del empleador, el cual tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse (Artículo 87° del TUO del Decreto Legislativo N.° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral)

19 Futbolistas profesionales Ley N° 26566

Es aquel que se celebra entre un futbolista profesional, dedicado voluntariamente a la práctica del fútbol por cuenta y dentro del ámbito de dirección organización de un club, a favor del mismo a cambio de una remuneración. El contrato debe celebrarse por escrito en forma determinada o temporal y registrarse ante la Federación Peruana de Fútbol y ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

20 Agrario – Ley N.º 27360

Es aquel que se celebra entre un trabajador y una persona natural o jurídica dedicada al desarrollo de cultivos y/o crianza , con excepción de la industria forestal, o con aquellas dedicadas a la actividad agroindustrial, con la condición que utilicen principalmente productos agropecuarios, fuera de la Provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao, exceptuándose las actividades agroindustriales relacionadas con trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceite y cerveza, pudiendo celebrarse el contrato a plazo fijo o indeterminado, debiendo registrarse el último día hábil de cada semestre ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

21 Migrante Andino – Decisión 545

Es aquel que se celebra para contratar a trabajadores nacionales de los países integrantes de la CAN – Comunidad Andina de Naciones esto es naturales de Bolivia, Ecuador y Colombia a quienes se les puede contratar a plazo determinado e indeterminado con los mismos derechos y beneficios que un trabajador connacional, siendo gratuito el trámite para su contratación.

99 Otros

Esta opción se utilizará cuando se trata de trabajadores cuyo tipo de contrato no encuadre en alguna de las categorías expresamente listadas.

En las entidades con régimen laboral privado, por lo general se aprueban documentos contractuales, en los cuales queda establecido la modalidad ya sea a plazo indeterminado o si se trata de un contrato sujeto a modalidad. Cuando sea a plazo indeterminado no requiere ser informado al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Importante :

En los casos que corresponda pueden celebrarse sucesivamente diversos contratos bajo distintas modalidades en atención a las necesidades de la empresa, siempre que el tiempo acumulado de los contratos no supere la duración máxima de 5 años.

Este dato no aplica a los tipos de trabajador: 23, 66, 71, 73 y 98.

TIPO DE PAGO

El empleador ingresará la forma en que realizará el pago de la remuneración o ingreso al trabajador, pudiendo seleccionar alguna de las siguientes opciones:

- √ Efectivo
- √ Depósito en cuenta
- √ Otros

Este campo no resulta aplicable para los tipos de trabajador 23, 66, 71, 73 y 98

PERIODICIDAD DE LA REMUNERACIÓN O INGRESO

El empleador ingresará la forma en que realizará el pago de la remuneración o ingreso al trabajador, pudiendo seleccionar alguna de las siguientes opciones:

N.º	DESCRIPCIÓN
1	MENSUAL
2	QUINCENAL
3	SEMANAL
4	DIARIA
5	OTROS

Este campo no resulta aplicable para los tipos de trabajador 23, 66, 71, 73 y 98

MONTO DE LA REMUNERACIÓN BÁSICA INICIAL (de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada – Decreto Legislativo. N.º 728)

El empleador ingresará el monto de la remuneración básica que se pactó en la fecha de contratación, este dato aplica **solo** a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que se inscriban (fecha de inicio del período) a partir de la entrada en vigencia del T-REGISTRO.

Se entiende por remuneración básica, a aquella referida en el Art. 9º del TUO de la Ley de CTS, aprobado por D.S. N.º 001-97-TR.

Artículo 9.- Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20.

Tenga en cuenta que en el T-REGISTRO se solicita la remuneración acordada al inicio del vínculo laboral, lo devengado o pagado en cada mes será informado como parte de la Planilla Mensual de Pagos.

ESTABLECIMIENTO EN EL QUE LABORA

Corresponderá al empleador identificar el lugar en el que presta servicios cada uno de sus trabajadores. El aplicativo mostrará los establecimientos que el empleador hubiera declarado en el RUC, así como los establecimientos de los terceros empleadores a quienes destaca o desplaza personal, los mismos que fueron seleccionados por el empleador en el rubro "Empleadores a quienes destaca o desplaza personal".

Recuerde que es muy importante que el trabajador sea asociado a aquel establecimiento donde presta efectivamente sus servicios.

Aquellos trabajadores que prestan servicios en diversos centros de trabajo deben ser asociados con aquel establecimiento en el que realizan la mayor parte de sus actividades. En caso no fuera posible determinarlo, se les asociará, a título informativo, con todos los establecimientos en que prestan servicios.

Aquellos trabajadores que prestan servicios totalmente fuera del centro de trabajo, deben ser asociados con el establecimiento al que acuden de manera regular para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes. En caso no fuera posible identificarlo, se le asociará con el domicilio fiscal o con la Oficina Administrativa, de existir.

Este dato no aplica a los tipos de trabajador: 66, 71 y 73.

JORNADA LABORAL

Régimen alternativo, acumulativo o atípico de jornada de trabajo y descanso:

Se marcará esta opción en el caso de Trabajadores cuyos empleadores, debido a la naturaleza especial de sus actividades requieran contratarlos bajo regímenes distintos en las jornadas de trabajo y descanso (Ejemplo: agrarios o mineros). El promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar la jornada de trabajo máxima (8 horas diarias o 48 a la semana).

(Art. 4° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR - TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo)

Ejemplo de jornada atípica:

N.° de días de la jornada atípica	:	20
Días de trabajo efectivo	:	16
Cantidad de horas trabajadas por día	:	7
Cantidad de días de descanso	:	4

En donde horas laboradas: 112 horas (16 días* 7 horas por día).

Promedio de jornada ➡ $\frac{\text{N.° de horas laboradas}}{\text{N.° de días del período laborado}}$

➡ $\frac{112}{20}$

➡ 5.6 horas por día

Siendo el promedio de la jornada de 5.6 horas por día se cumple el límite legal pues no supera el máximo legal de 8 horas diarias.

Este campo no resulta aplicable para los tipos de trabajador 23, 66, 71, 73 y 98.

Jornada de Trabajo Máxima

Se marcará esta opción cuando el trabajador se encuentre sujeto a jornada de trabajo máxima. Para ello, tener en cuenta que la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. (Art. 1° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR - TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo).

Las jornadas inferiores se establecen por ley, convenio o decisión unilateral del empleador.

En el caso de los menores de edad entre 12 y 14 años de edad la jornada no excederá de las 4 horas diarias ni 24 horas semanales. Para los menores de edad entre 15 y 17 años no deben laborar más de 6 horas diarias ni 36 a la semana. Ley N.° 27377 - Código de los Niños y

Adolescentes.

Debe precisarse que no se encuentran sujetos a una jornada máxima los trabajadores de dirección, los trabajadores de confianza con excepción de los trabajadores de confianza sujetos a fiscalización, los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia (prestan servicios en forma alternada con lapso de inactividad).

Art. 5° del D.S. N.° 007-2002-TR y los artículos 10° y 11° del D.S. N.° 008-2002-TR, Art. 43° del D.S. N.° 003-97-TR.

¿Trabajo en horario nocturno?

Se marcará esta opción cuando el trabajador realice su labor trabajo entre las 10 p.m. y las 6 a.m. Quien labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima vigente a la fecha de pago con una sobretasa del 35% de ésta. Cuando la jornada es cumplida en horario diurno y nocturno, la tasa se aplicará de manera proporcional al tiempo laborado en horario nocturno (Art. 8° del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo aprobado por D. S N° 007-2002-TR).

Este campo no resulta aplicable para los tipos de trabajador 23, 66, 71 y 73.

SITUACIÓN ESPECIAL

El programa mostrará por defecto la opción "Ninguna". Sin embargo, el declarante debe indicar si el trabajador está calificado con puestos de dirección y de confianza:

Trabajador de Dirección

Es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros y que lo sustituye o que comparte con aquel las funciones de administración y control y de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. Art. 43° del TUO del Decreto Legislativo N.° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por DS 003-97-TR.

Trabajador de Confianza

Es aquel que labora en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquéllos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales. Artículo 43° del TUO del Decreto Legislativo N.° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por DS 003-97-TR.

La calificación de los puestos de dirección y de confianza, exige aplicar el siguiente procedimiento:

- ✓ Identificar y determinar los puestos de dirección y de confianza;
- ✓ Comunicar por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza, que sus cargos han sido calificados como tales; y,
- ✓ Consignar en la planilla electrónica y boletas de pago la calificación correspondiente.

En tal virtud, el marcado de las opciones "Trabajador de dirección" y "trabajador de confianza" en el T-REGISTRO, deberá producirse como última etapa de esta secuencia.

Este campo no resulta aplicable para los tipos de trabajador 23, 66, 71 y 73.

DISCAPACIDAD

El empleador identificará a los trabajadores discapacitados. El aplicativo por defecto marcará la opción No.

La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales, limitándola en el desempeño de un rol, función o ejercicio de actividades y oportunidades para participar equitativamente dentro de la sociedad.

(Art. 2° de la Ley N.° 27050. Ley general de la persona con discapacidad).

Este campo no resulta aplicable para el tipo de trabajador 66 y 73.

SINDICALIZADO

Considerar a los trabajadores afiliados a una organización sindical. Cabe indicar que, es derecho de los trabajadores la libertad sindical (derecho que tienen los trabajadores para poder sindicalizarse sin previa autorización de su empleador, a fin de promover, desarrollar, fomentar, proteger y defender sus derechos e intereses en busca del mejoramiento social, económico y moral de sus miembros).

Para constituir un sindicato deberán afiliarse por lo menos 20 trabajadores tratándose de sindicatos de empresa; o a 50 trabajadores tratándose de sindicatos de otra naturaleza.

Este campo no resulta aplicable para los tipos de trabajador 23, 66, 71, 73 y 98

SITUACIÓN DEL TRABAJADOR

En tanto exista un período laboral sin fecha de fin del vínculo laboral, la situación que el aplicativo asignará corresponderá al **tipo 1 – ACTIVO O SUBSIDIADO** y cuando se registre el fin del período laboral el aplicativo generará la situación **tipo 0 – BAJA**.

Corresponderá la **situación 1 – ACTIVO O SUBSIDIADO** aun cuando el empleador se encuentre subsidiado, con suspensión perfecta o imperfecta de la relación laboral, es decir, en tanto no se extinga la relación laboral corresponderá la situación 1.

Solo se permitirá la modificación de la situación del trabajador cuando pase de la situación **0 – BAJA** a la situación **2 – SIN VÍNCULO LABORAL CON CONCEPTOS PENDIENTES POR LIQUIDAR**. Esta situación permite habilitar un trabajador que se encuentra en situación 0 - BAJA para su declaración en el PLAME del período en que el empleador efectúa el pago de los conceptos pendientes de pago en el período en que se produjo la baja del trabajador.

Debe tenerse en cuenta que esta situación sólo puede ser utilizada para declarar a un sujeto con quien ya no existe relación laboral, pero se le pagará, en el período de presentación del PLAME, conceptos remunerativos o no remunerativos pendientes de cancelación.

Resulta necesario precisar que los aportes al EsSalud y a la ONP se realizan considerando el criterio de lo **devengado**. En ese sentido, bajo esta situación (3-Sin Vinc. Laboral) solo se deben pagar aportes de los tributos mencionados por conceptos que se devenguen concluido el vínculo laboral. En el caso de retenciones del impuesto a la renta de quinta categoría, éstas se realizarán en el período de pago.

Veamos el siguiente ejemplo:

Ejemplo:

El Señor Luis Iribarren Ganoza, laboró para la Empresa Servicios Generales SAC, hasta el 15.11.2012, reconociéndosele los siguientes conceptos al momento de su liquidación.

Concepto	Devengado	Pagado
Remuneración	3,000	2,000
Asignación familiar	60	0
Alimentación principal	140	100
Gratificaciones truncas	2,500	500
Vacaciones truncas (1)	2,800	500
CTS trunca (no gravado)	1,350	0
Total	8,500	3,100

En este caso el empleador deberá informar en el T-REGISTRO el fin del período laboral (15.11.2012), dicha situación será descargada al PDT PLAME y corresponderá al empleador efectuar el pago de los aportes al EsSalud y a la ONP sobre una base de cálculo de S/ 8,500 (devengado) y la retención del impuesto a la renta sobre S/ 3,100 (lo pagado).

Si el empleador paga los conceptos pendientes de pago en 03/2013, es en este período que el empleador ingresará al T-REGISTRO a modificar la situación al tipo **2 – SIN VÍNCULO LABORAL CON CONCEPTOS PENDIENTES POR LIQUIDAR**, debiendo retenerse el impuesto a la renta sobre los S/ 5,400. El detalle en la PLAME sería el siguiente:

Concepto	Devengado	Pagado
Remuneración	0	1,000
Asignación familiar	0	60
Alimentación principal	0	40
Gratificaciones truncas	0	2,000
Vacaciones truncas (1)	0	2,300
CTS trunca (no gravado)	0	1,350
Total	0	5,400

(1) *En el caso de vacaciones truncas, la ley laboral otorga al trabajador el derecho a percibir una suma proporcional a la que le hubiera correspondido de completar el récord vacacional, derecho que obtiene en la oportunidad en que finaliza su relación laboral de modo inmediato, por disposición legal, considerando la imposibilidad de ganarlo al completar un año de labores. Es en esta oportunidad que surge la obligación de pagar las contribuciones al EsSalud y retener las aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones (para el caso anterior período 11-2012).*

Concluido el ingreso de los datos laborales, el empleador continuará con el registro de los datos de seguridad social y otros tributarios.

DATOS DE SEGURIDAD SOCIAL

Datos de Seguridad Social

Régimen de salud:

Régimen de salud:

Fecha de Inicio (dd/mm/aaaa) Fecha de Fin (dd/mm/aaaa) [Detalle](#)

Régimen pensionario:

Régimen pensionario:

CUSPP

Obtenga el CUSPP accediendo a la página [web de la SBS](#)

Fecha de Inicio (dd/mm/aaaa) Fecha de Fin (dd/mm/aaaa) [Detalle](#)

¿Aporta al SCTR? Si No

Cobertura Pensión: ONP Seguro Privado

Cobertura Salud: EsSalud EPS

Fecha de Inicio (dd/mm/aaaa) Fecha de Fin (dd/mm/aaaa) [Detalle](#)

RÉGIMEN DE ASEGURAMIENTO DE SALUD (Tabla 32 del Anexo 2).

El empleador señalará el régimen de aseguramiento de salud que le corresponde al trabajador, según el tipo de trabajador y al sector al que corresponde al empleador:

N.º	DESCRIPCIÓN ABREVIADA
00	ESSALUD REGULAR
01	ESSALUD REGULAR Y EPS/SERV. PROP.
02	ESSALUD TRAB PESQUEROS
03	ESSALUD TRAB PESQ Y EPS(SERV.PROP)
04	ESSALUD AGRARIO/ACUÍCOLA
21	SIS – MICROEMPRESA (2)

Consideraciones para la selección del Régimen de Aseguramiento de Salud:

- ✓ Para el tipo de trabajador 36 Pescador – Ley 28320 sólo se habilitarán los regímenes de aseguramiento tipo 02 (EsSalud – Trabajadores Pesqueros) y 03 (EsSalud – Trabajadores Pesq. Y EPS).
- ✓ El tipo 21 (SIS – Microempresa) se habilitará solo para las microempresas que se hayan inscrito en el Remype.

Si el empleador seleccionará los Regímenes de Aseguramiento de Salud tipo 01 (EsSalud Regular y EPS) o el tipo 03 (EsSalud – Trabajadores Pesq. Y EPS), corresponderá al empleador identificar la **Entidad Prestadora de Salud** a la que se encuentra afiliado el trabajador.

Entidad Prestadora de Salud/Servicios Propios (Tabla 14 del Anexo 2)

- 1 PERSALUD S.A. E.P.S.
- 2 PACIFICO S.A. ENTIDAD PRESTADORA DE SALUD
- 3 RIMAC INTERNATIONAL S.A. E.P.S.
- 4 SERVICIOS PROPIOS

- 5 MAPFRE PERU S.A. ENTIDAD PRESTADORA DE SALUD
- 6 COLSANITAS S.A. ENTIDAD PRESTADORA DE SALUD

Al darse de alta a un trabajador se consignará como fecha de inicio del régimen de aseguramiento de salud la fecha de inicio del período laboral. En caso el trabajador cambie de régimen de salud deberá ingresarse en el T-REGISTRO la fecha de fin del régimen de aseguramiento de salud anterior e ingresar el nuevo tipo de régimen así como su fecha de inicio.

Este campo no resulta aplicable para el tipo de trabajador 98

RÉGIMEN PENSIONARIO

Consignar el Régimen Pensionario al que pertenece el trabajador en actividad. Debe seleccionar uno de los tipos previstos en la Tabla 11 del Anexo 2:

N.º	DESCRIPCIÓN ABREVIADA
02	DL 19990 - SIST NAC DE PENS – ONP
03	DECRETO LEY 20530
09	CBSSP
21	SPP INTEGRAL
22	SPP HORIZONTE
23	SPP PROFUTURO
24	SPP PRIMA
99	SIN REGIMEN PENSIONARIO

Consideraciones para la selección del Régimen Pensionario:

- ✓ Para el tipo de trabajador 36: Pescador – Ley 28320 el aplicativo asignará en automático el régimen pensionario tipo 09 – CBSSP.
- ✓ En tanto exista vínculo laboral, el empleador deberá ingresar el régimen pensionario que le resulte aplicable,

Al darse de alta a un trabajador se consignará como fecha de inicio del régimen pensionario la fecha de inicio del período laboral. En caso el trabajador cambie de régimen deberá ingresarse en el T-REGISTRO la fecha de fin del régimen pensionario anterior e ingresar el nuevo tipo así como su fecha de inicio.

Este campo no resulta aplicable para los tipos de trabajador 66, 73 y 98

Si el empleador seleccionará los Regímenes Pensionarios tipo 21, 22, 23 y 24 (AFP), corresponderá al empleador ingresar el **CUSPP**. El CUSPP es generado por la SBS a requerimiento de la AFP a la cual se afilia el trabajador. Como consecuencia de su asignación al trabajador afiliado, se inician los derechos y obligaciones del trabajador y de la AFP conforme al contrato, en el ámbito del SPP. De no contar con el CUSPP ingrese a la página web de la SBS en la siguiente ruta:

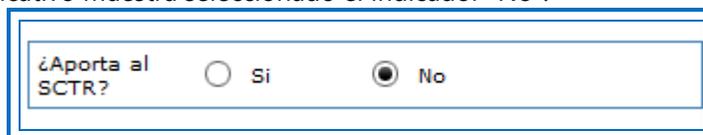
http://www.sbs.gob.pe/0/modulos/JER/JER_Interna.aspx?ARE=0&PFL=1&JER=281

INDICADOR DE APOORTE AL SCTR

Este indicador será habilitado en los siguientes casos:

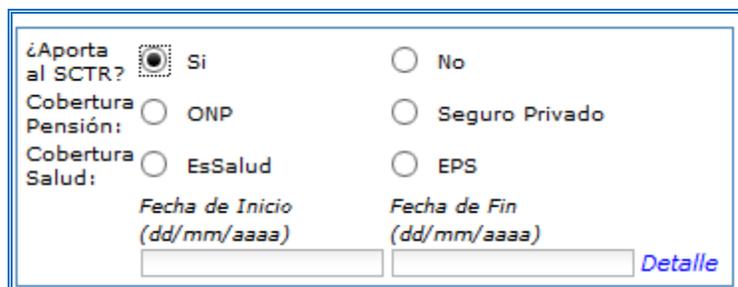
- √ El empleador ha señalado desarrollar actividades de riesgo – SCTR, o
- √ El empleador señaló tener trabajadores por los que aporta al SCTR.

Por defecto el aplicativo muestra seleccionado el indicador “No”.



¿Aporta al SCTR? Si No

De desarrollar actividad de riesgo SCTR señale el indicador “Sí” y en este caso, el empleador señalará las entidades que le brindarán las coberturas. El empleador deberá señalar en el T-REGISTRO si el trabajador está asegurado con el SCTR con EsSalud o con una EPS. Asimismo, indicará si el aporte al SCTR Pensión ha sido contratado con la ONP, un Seguro Privado.



¿Aporta al SCTR? Si No

Cobertura Pensión: ONP Seguro Privado

Cobertura Salud: EsSalud EPS

Fecha de Inicio (dd/mm/aaaa) Fecha de Fin (dd/mm/aaaa) [Detalle](#)

El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) brinda cobertura por accidentes de trabajo y enfermedad profesional a los trabajadores dependientes o independientes que realizan actividades de riesgo (Anexo 5 del D.S. N.º 009-97-SA).

El SCTR consta de 2 (dos) coberturas:

- √ De Salud.
- √ De Invalidez y Sepelio.

La contratación de ambas coberturas es de carácter obligatorio para las Entidades Empleadoras que realizan las actividades de riesgo del SCTR previstas en el Anexo 5 del D.S. N.º 09-97-SA.

La Cobertura **de Salud** por trabajo de riesgo comprende prestaciones de asistencia y asesoramiento preventivo promocional en salud ocupacional; atención médica, rehabilitación y readaptación laboral. No comprende los subsidios que son por cuenta del Seguro Social de Salud. Esta cobertura podrá ser contratada con EsSalud o con una Entidad Prestadora de Salud - EPS.

La Cobertura de Invalidez y Sepelio del SCTR se inicia una vez vencido el período máximo de subsidio por incapacidad temporal cubierto por el EsSalud. Esta cobertura es de libre contratación con la ONP o con empresas de seguros debidamente acreditadas a elección de la entidad empleadora. (Art. 19º de la Ley N.º 26790 / Capítulo 8º D.S. N.º 009-97-SA).

Es de indicar que a través del PDT PLAME sólo se puede efectuar el pago de las primas del SCTR cuando el convenio ha sido suscrito con el **EsSalud**.

Este campo no resulta aplicable para los tipos de trabajador 66, 73 y 98.

El indicador de "Aportar al SCTR" podrá modificarse de "Sí" a "No" solo cuando el empleador haya señalado el fin de la cobertura SCTR Salud.

Asimismo, además de indicar la entidad que brindará la cobertura de salud: EPS o EsSalud debe indicarse la fecha en que se iniciará la cobertura con esta entidad.

Ejemplo:

Trabajador empieza a laborar el 14.10.2011 y el 01.11.2011 es destacado hacia un establecimiento en el que se desarrollan actividades de riesgo SCTR, suscribiéndose un contrato con la EPS para la cobertura de salud y con la ONP para la cobertura de pensión. En este caso el empleador registrará lo siguiente:

El 01.11.2011 registrará lo siguiente:

- Aporta al SCTR: Marque Sí.
- Cobertura Pensión: Indique ONP.
- Cobertura Salud: Seleccione EPS y en fecha de inicio señale 01.11.2011.

Si el 01.03.2012 el empleador decide cambiar la empresa que brinda la cobertura de salud de EPS a EsSalud, en el T-REGISTRO deberá realizar los siguientes ajustes:

Ingresa a "Detalle":

- Señale la fecha de fin de la cobertura con la EPS: 29.02.2012.
- Seleccione ESSALUD y registre la nueva fecha de inicio en este caso el 01.03.2012.

DATOS ADICIONALES REFERIDOS AL INGRESO:

The screenshot shows a web form titled "Datos Tributarios". It contains two questions with radio button options:

- Question 1: "¿Percibe rentas de 5ta exoneradas (Inc. e) Art. 19 de la LIR?". The "No" option is selected.
- Question 2: "¿Aplica convenio para evitar doble imposición?". The "Si" option is selected.

Below the second question is a dropdown menu labeled "Convenio:" with the following options: NINGUNO, CANADA, CHILE (highlighted), CAN, and BRASIL. An "Aceptar" button is located below the dropdown menu.

¿PERCIBE RENTAS DE QUINTA EXONERADAS – ART. 19° INC. e) L. I. R?

El aplicativo mostrará por defecto la opción "No". Se seleccionará "Sí" cuando el trabajador a quien se va a registrar perciba rentas exoneradas del impuesto a la renta a que se refiere el inciso e) del artículo 19° de la Ley del Impuesto a la Renta.

Inc. e) Art. 19° del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta

"Las remuneraciones que perciban, por el ejercicio de su cargo en el país, los funcionarios y empleados considerados como tales dentro de la estructura organizacional de los gobiernos extranjeros, instituciones oficiales extranjeras y organismos internacionales, siempre que los convenios constitutivos así lo establezcan."

Este campo no resulta aplicable para los tipos de trabajador 23, 66, 71 y 73.

¿INDICADOR OBTENCIÓN RENTAS RESPECTO DE LAS CUALES RESULTAN DE APLICACIÓN LOS CONVENIOS PARA EVITAR LA DOBLE TRIBUTACIÓN?

Por defecto, el aplicativo mostrará marcada la opción No. Señalará "Sí" cuando el trabajador proviene de algún país con quien el Perú ha suscrito convenio para evitar la doble imposición de impuesto a la renta y al patrimonio. Tenga en cuenta que trabajador debe además cumplir con los requisitos previstos en los convenios.

Los convenios vigentes a agosto de 2011 son los siguientes:

- √ Canadá.
- √ Chile.
- √ Brasil.
- √ Comunidad Andina de Naciones.

Este campo no resulta aplicable para los tipos de trabajador 23, 66, 71 y 73.

MODIFICACIÓN DE LOS DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES (APLICA TAMBIÉN A OTROS PRESTADORES)

Solo se podrán modificar los datos de identificación de Prestadores (Trabajador, Pensionista, Personal en Formación y Personal de Terceros) identificados con Carné de Extranjería, pasaporte o DNI de menores de edad cuyos datos no han sido validados con RENIEC.

Para modificar los datos de identificación ingrese a **Registro Individual del Trabajador, Pensionista u otro Prestador de Servicios**. Aquí realizará los siguientes pasos:

- i. En la siguiente pantalla ingrese el número de documento del Prestador cuyos datos serán modificados o ubíquelo del listado de Prestadores que se muestran. Pulse el ícono "Modificar".

Registro de Trabajadores, Pensionistas y Otros Prestadores de Servicios

Debe ingresar el Número de documento o Apellidos y Nombres

Buscar trabaj./pension./otro prestador.servicio:

Mostrar Histórico de Prestadores

Categoría	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Fec. Nac.	Sexo	Estado	Modificar	Eliminar
TRA	LE / DNI - 03312787	CAMPOS CHIROQUE DE AREVALO MARIA CRUZ	05/08/1946	Femenino	Activo		
TRA	LE / DNI - 43218030	DOMINGUEZ ESTEVES DORIS ELIZABETH	12/10/1985	Femenino	Activo		
TRA	LE / DNI - 03378138	GUTIERREZ RIVAS DANNY DE LOURDES	05/02/1976	Femenino	Activo		
TRA	LE / DNI - 42909424	PACHERRES GUERRERO SANDRA EDITH	30/01/1985	Femenino	Activo		
TRA	LE / DNI - 03377231	PALACIOS MONTERO NANCY ISABEL	18/04/1959	Femenino	Activo		
TRA - PEN	LE / DNI - 03300256	RIVAS GOMEZ MARIA DEL ROSARIO	16/03/1959	Femenino	Activo		
TRA	LE / DNI - 03310000	RIVAS LOPEZ DE CALLE ROXANA ELIZABETH	05/09/1966	Femenino	Activo		
TRA	LE / DNI - 41259474	ROMAN RIVAS YESSER BENJAMIN	01/12/1981	Masculino	Activo		
TRA	PASAPORTE - 1234567777777	VERA MIRO ROBERTO	12/03/1989	Masculino	Activo		

ii. En la siguiente pantalla ingrese al link “Búsqueda de persona”.

Registro de Trabajadores, Pensionistas y Otros Prestadores de Servicios

Datos de Identificación

Ingrese a la opción: [Búsqueda de Persona](#) Ingrese los datos de identificación de la persona a registrar

Tipo y Número de Documento: PASAPORTE - 1234567777777777 Fecha de Nacimiento: 12/03/1989 País emisor de Documento: CHILE

Apellidos y Nombres: VERA MIRO ROBERTO Sexo: Masculino Estado Civil:

Nacionalidad: CHILE

Teléfono (código y número): Primera dirección: CALLE CALLAO 324 URBANIZACION LAS FLORES LIMA-LIMA-LIMA [Detalle](#)

Correo electrónico: Segunda dirección: [Detalle](#)

Categoría

Resumen de Prestadores: Trabajador Pensionista Personal de Terceros

Trabajador Pensionista Personal de Terceros

iii. Al pulsar “Búsqueda de personas” se habilitarán para modificación los datos de identificación, realice las actualizaciones que correspondan y pulse finalmente “Grabar”.

Búsqueda de Personas

Tipo de Documento: PASAPORTE

Número de Documento: 12345677777777

Fecha de Nacimiento: 12/03/1989 dd/mm/aaaa

País Emisor del Documento: CHILE

Apellido Paterno: VERA

Apellido Materno: MIRO

Nombres: ROBERTO

Sexo: Masculino Femenino

Las modificaciones de datos de identificación que son tomados de **RENIEC** la actualización se debe realizar en dicha entidad.

MODIFICACIÓN DE DATOS LABORALES, DE SEGURIDAD SOCIAL Y OTROS RELACIONADOS CON EL INGRESO - TRABAJADOR

- i. ingrese a **Registro Individual del Trabajador, Pensionista u otro Prestador de Servicios**.
- ii. Ingrese el número de documento del trabajador, o los apellidos y nombres, o selecciónelo de la lista de Prestadores que el aplicativo le muestra. Aquí pulse “Modificar”.
- iii. Realice las actualizaciones y/o modificaciones y luego pulse “Grabar”. El aplicativo verificará que el registro tenga integridad, así de modificar la fecha de inicio del período laboral debe modificar además la fecha de inicio del régimen pensionario, de salud y del tipo de trabajador.

A esta opción se ingresará también para dar de **Baja a un Trabajador**, para tal efecto seleccione al trabajador e ingrese la fecha de fin del período laboral, así como el motivo de la baja del registro (Ver la Tabla 17 – Motivo de la baja del registro). Cabe señalar que para los tipos de trabajador: 23-Practicante SENATI; 66: Pescador y procesador artesanal Independiente; 71: Conductor de microempresa; 73: Socio de Cooperativa Agraria – Ley N.º 29972; 88: Personal de la Administración Pública y 98: P.S. 4ta-5ta Categoría.

ELIMINAR

A través de esta opción el empleador podrá eliminar el registro de un trabajador. Esta opción podrá ser utilizada siempre que la fecha de transacción (en que se realizará la eliminación) sea igual o posterior a la fecha de inicio del período laboral declarado.

12.3 PENSIONISTA

Se considera dentro de esta categoría a la persona natural que percibe pensión de jubilación, cesantía, incapacidad o sobrevivencia (viudez, orfandad y ascendientes), cualquiera fuere el régimen legal al cual se encuentre sujeto, y sean asegurados regulares al EsSalud.

Tenga en cuenta que esta categoría sólo deberá ser utilizada por las entidades públicas, la ONP, las AFP, las aseguradoras u otras entidades que paguen a beneficiarios de pensiones de jubilación, incapacidad o sobrevivencia.; es decir, debe ser utilizada por quien efectúa el pago de la pensión.

No se permite el registro de pensionistas a empleadores cuyo prefijo de RUC sea 10, 15 ó 17. Cuando marque la categoría **PENSIONISTA**, deberá completar los siguientes datos:

The screenshot shows a web form titled 'Categoría' with several tabs: 'Resumen de Prestadores', 'Trabajador', 'Pensionista', 'Personal en formación laboral', and 'Personal de Terceros'. The 'Pensionista' tab is selected and highlighted with a purple box and a purple arrow. Below the tabs is the 'Información Complementaria' section, which contains several input fields: 'Tipo de Pensionista' (dropdown), 'Fecha de inicio (dd/mm/aaaa)' and 'Fecha de fin (dd/mm/aaaa)' (text boxes), 'Período' (text box), 'Motivo de fin o suspensión' (dropdown), 'Régimen pensionario' (dropdown), 'Tipo de Pago' (dropdown), and 'Situación' (text box with 'ACTIVO' entered). There is also a 'Detalle' link and an 'Aceptar' button at the bottom right.

TIPO DE PENSIONISTA (Tabla 8 del Anexo 2)

El **tipo 24 – Pensionista o Cesante**: bajo este se registrarán a los pensionistas del Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones, Decreto Ley 20530, entre otros regímenes legales, siempre que sean asegurados regulares al EsSalud.

El **tipo 26 – Pensionista – Ley 28320**: Este tipo de pensionista solo se habilitará para el empleador Caja de Beneficios de Seguridad Social del Pescador. Se registrarán bajo este tipo a aquellas personas que reciban pensión de jubilación, cesantía, incapacidad o sobrevivencia de la Caja de Beneficios de Seguridad Social del Pescador. Art. 3° del D.S. N.° 005-2005-TR.

RÉGIMEN PENSIONARIO (Tabla 11 del Anexo 2):

En el caso del pensionista, deberá seleccionarse el régimen por el cual percibe la pensión:

N.°	DESCRIPCIÓN ABREVIADA
02	DL 19990 - SIST NAC DE PENS – ONP
03	DECRETO LEY 20530
09	CBSSP
12	OTROS REGIMENES PENSIONARIOS
21	SPP INTEGRAL
22	SPP HORIZONTE
23	SPP PROFUTURO
24	SPP PRIMA

Consideraciones para la selección del Régimen Pensionario:

09 CBSSP

Mediante Ley N.° 28193 se incorpora a los pensionistas de la CBSSP como afiliados regulares del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, incorporándose además a sus derechohabientes. Téngase en cuenta que antes de la vigencia de esta Ley, las prestaciones de salud a los pensionistas era brindada por la CBSSP. Las prestaciones que EsSalud brinda serán financiadas con el 4% de la pensión mensual devengada y es de cargo del pensionista, siendo responsabilidad de la CBSSP la retención, declaración y pago, dentro de los plazos establecidos. (D.S. N.° 005-2005-TR; D.S. N.° 010-2005-TR, D.S. N.° 005-2006-TR).

21 a 24 SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES

Corresponde a las pensiones otorgadas bajo el Sistema Privado de Pensiones aún en el caso que el pago lo efectúe una empresa de seguros.

SITUACIÓN DEL PENSIONISTA

La situación del pensionista siempre será generada por el aplicativo. En tanto no se registre el fin de la condición de pensionista, su situación corresponderá a activo.

Su condición será Activo cuando se encuentre percibiendo pensión por la AFP, ONP, Aseguradora o Entidad Pública. Tenga en cuenta que si el pensionista labora, deberá ser

declarado como Trabajador por el empleador a quien le presta sus servicios.

El pensionista pasará a la situación de Baja cuando se produzca la suspensión o pérdida de esta condición.

Importante:

Excepcionalmente, un pensionista del Decreto Ley N.º 19990 podrá laborar y percibir simultáneamente pensión y remuneración o retribución, siempre que la suma de estos conceptos no supere el cincuenta por ciento (50%) de la UIT vigente (S/1,800 para el 2011).

TIPO DE PAGO

El empleador seleccionará la forma en que efectúa el pago de la pensión.

PERÍODO DE PENSIONISTA

Se indicará la fecha a partir de la cual el empleador (entidad pública, AFP, ONP) **pagó o puso a disposición la primera pensión afecta, sea provisional o definitiva**. En el caso del reinicio del pago de la pensión se consignará la fecha de pago o puesta a disposición del pago de la pensión activada.

En Fecha de Fin se consignará la fecha de suspensión o pérdida de la condición de Pensionista, según las causales previstas en su régimen previsional.

Asimismo, se procederá a señalar el motivo de la baja del Registro. Para la categoría pensionista se habilitarán en el T-REGISTRO los siguientes motivos de la Tabla 17 del Anexo 2.

N.º	DESCRIPCIÓN
09	FALLECIMIENTO
10	SUSPENSIÓN DE LA PENSIÓN
14	BAJA POR SUCESIÓN EN POSICIÓN DEL EMPLEADOR
16	OTROS MOTIVOS DE CADUCIDAD DE LA PENSIÓN

A continuación se señalan algunas de las causales, las que dependerán del régimen por el cual se encuentre percibiendo pensión:

- ✓ Suspensa su condición de pensionista al reingresar a la situación de actividad o no acredite supervivencia.
- ✓ El pensionista inválido no se somete a las evaluaciones médicas requeridas.
- ✓ El huérfano alcanza la edad máxima para el goce del beneficio o interrumpe sus estudios.
- ✓ El beneficiario contrae matrimonio, caso de viudez.
- ✓ Fallecimiento del beneficiario.

Entre otras causales que se señalan en las normas aplicables a los regímenes pensionarios por los que reciben pensión.

MODIFICACIÓN DE DATOS DEL PENSIONISTA

- i. ingrese a **Registro Individual del Trabajador, Pensionista u otro Prestador de Servicios**.
- ii. Ingrese el número de documento del pensionista, o los apellidos y nombres, o selecciónelo de la lista de Prestadores que el aplicativo le muestra. Aquí pulse “Modificar”.
- iii. Realice las actualizaciones y/o modificaciones y luego pulse “Grabar”.

A esta opción se ingresará también para dar de **Baja a un pensionista**, para tal efecto selecciónelo e ingrese la fecha de fin del período, así como el motivo de la baja del registro (Ver la Tabla 17 – Motivo de la baja del registro).

ELIMINAR

A través de esta opción el empleador podrá eliminar el registro de un pensionista. Esta opción podrá ser utilizada siempre que la fecha de transacción (en que se realizará la eliminación) sea igual o posterior a la fecha de inicio del período de pensionista declarado.

12.4 PERSONAL EN FORMACIÓN – MODALIDAD FORMATIVA LABORAL

NUEVO

Se considera dentro de esta categoría a las personas naturales:

Beneficiarias de alguna de las siguientes modalidades formativas en el puesto de trabajo, las que se encuentran reguladas en la Ley N.º 28518:

- Aprendizaje.
- Práctica profesional.
- Capacitación laboral juvenil.
- Pasantía.
- Actualización para la reinserción laboral.

El empleador que cumpla con informar al Personal en Formación a través de este aplicativo (Planilla Electrónica – componente T-REGISTRO) se entenderá que ha cumplido con la obligación establecida en el artículo 48º de la Ley N.º 28518 en lo referido a la inscripción de los beneficiarios mediante un libro especial y la autorización de éste por el MTPE.

Cuando marque la categoría **P.S - MODALIDAD FORMATIVA**, deberá completar los siguientes datos:

Categoría	
Resumen de Prestadores	Trabajador Pensionista Personal en formación laboral Personal de Terceros
Información Complementaria	
Tipo de modalidad formativa: CFP - PRACT PRE PROF	Fecha de inicio (dd/mm/aaaa) 02/11/2010 Fecha de fin (dd/mm/aaaa) Detalle
Seguro médico: <input checked="" type="radio"/> EsSalud <input type="radio"/> Compañía Privada	Período formativo: Detalle
Nivel educativo: UNIVERSITARIA COMPLETA	Establecimiento en el que forma: Código Local 0000 IULUCANAS Detalle
Ocupación: CONCILIADOR, LABORAL	¿ Es madre con responsabilidad familiar ? <input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
Centro de Formación: <input checked="" type="radio"/> Centro Educativo <input type="radio"/> Universidad <input type="radio"/> Instituto <input type="radio"/> Otros	¿ Presenta Discapacidad ? <input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No
	¿ Horario Nocturno ? <input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No
	Situación: ACTIVO
Aceptar	

TIPO DE MODALIDAD FORMATIVA LABORAL (Tabla 18 del Anexo 2)

El empleador ingresará el tipo de modalidad formativa laboral.

Consideraciones para la selección del tipo de modalidad formativa laboral:

01 Aprendizaje con predominio en la empresa:

Es la modalidad que se caracteriza por realizar mayoritariamente el proceso formativo en la empresa, con espacios definidos y programados de aprendizaje en el Centro de Formación Profesional.

El tiempo de duración del convenio guarda relación directa con la extensión de todo el proceso formativo.

02 Aprendizaje con predominio en CFP - Prácticas Pre profesionales:

Es la modalidad que permite a la persona en formación durante su condición de estudiante aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo. El tiempo de duración del convenio es proporcional a la duración de la formación y al nivel de la calificación de la ocupación.

03 Prácticas Profesionales:

Es la modalidad que busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo. El tiempo de duración del convenio no es mayor a 12 meses salvo que el Centro de Formación Profesional o Universidad, por reglamento o norma similar, determine una extensión mayor.

04 Capacitación Laboral Juvenil:

Mediante esta modalidad se busca que el joven entre 16 y 23 años, que no haya culminado o ha interrumpido la educación básica, o que habiéndola culminado no sigue estudios de nivel superior sean técnicos o universitarios, adquiera los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica.

Se caracteriza por realizar el proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo. Debe tener una duración adecuada a la naturaleza de las respectivas ocupaciones: no mayor a 6 meses en ocupaciones de poca calificación o de poca o ninguna complejidad y niveles menores de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación, prorrogable hasta por un período similar; y no mayor a 24 meses, en ocupaciones que requieren mayor calificación y por ende mayor complejidad y mayores niveles de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación.

Los períodos de capacitación laboral intermitentes o prorrogados no pueden exceder en su conjunto de 12 meses o 24 meses, según corresponda, en la misma empresa.

05 Pasantía en la Empresa:

Esta modalidad se realiza en las unidades productivas de las empresas y busca relacionar al beneficiario con el mundo del trabajo y la empresa, en la cual implementa, actualiza, contrasta lo aprendido en el Centro de Formación y se informa de las posibilidades de empleo existentes y de la dinámica de los procesos productivos de bienes y servicios. El tiempo de duración del Convenio no debe superar los 3 meses.

06 Pasantía de docentes o catedráticos:

Esta modalidad vincula a los docentes y catedráticos del Sistema de Formación Profesional con los cambios socio económicos, tecnológicos y organizacionales que se producen en el sector productivo a fin de que puedan introducir nuevos contenidos y procedimientos de enseñanza y aprendizaje en los Centros de Formación Profesional. El tiempo de duración del Convenio no debe superar los tres (3) meses.

07 Actualización para la Reinserción Laboral:

Esta modalidad formativa se caracteriza por realizar el proceso de actualización para la reinserción en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios la recalificación, ejercitando su desempeño en una situación real de trabajo, complementada con el acceso a servicios de formación y de orientación para la inserción en el mercado laboral. Debe tener una duración no mayor a 12 meses, prorrogable por otro período no mayor a 12 meses cuando ello esté previsto y se justifique por el Plan de Entrenamiento y Actualización diseñado.

SEGURO MÉDICO

En este rubro, la empresa deberá señalar a través de qué entidad ha contratado la cobertura de los riesgos de enfermedad o accidentes. Se requiere que antes de que se informe a través de este medio, la empresa haya contratado los servicios con el EsSalud o con una Compañía Privada.

La cobertura equivale a catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta (30) en caso de accidente (Numeral 8° del artículo 42° de la Ley 28518).

NIVEL EDUCATIVO

Seleccione el Nivel Educativo del beneficiario de la Lista que muestra el aplicativo (Tabla 9 del Anexo 2).

OCUPACIÓN

Se describirá la actividad que realiza u ocupación en la que se desenvuelve, el beneficiario.

CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL *(Artículo 2° del D.S. N.° 007-2005-TR).*

Se considera como tales a las entidades especializadas y autorizadas por el Ministerio de Educación; los Servicios Sectoriales de formación Profesional, otros que se creen con igual finalidad y a los que la Ley les otorgue tales atribuciones.

El empleador señalará si el Centro de Formación Profesional es un Centro Educativo, Universidad, Instituto u otros, de ser el caso.

PERÍODO FORMATIVO

El empleador ingresará como fecha de inicio aquella en que el beneficiario empezará su período de formación, según lo suscrito en el convenio.

Cuando culmine su formación laboral, el empleador ingresará la fecha de fin. Esta fecha puede ser diferente a la consignada en el convenio ya que la formación puede concluirse antes por mutuo acuerdo, renuncia del beneficiario u otros motivos permitidos por ley.

ESTABLECIMIENTO EN EL QUE SE FORMA

Corresponderá al empleador identificar el lugar en el que se forma el personal en formación. El aplicativo mostrará los establecimientos propios que el empleador hubiera declarado en el

RUC.

Recuerde que es muy importante que el personal en formación sea asociado a aquel establecimiento en el que se forma.

MADRE CON RESPONSABILIDAD FAMILIAR:

El aplicativo habilitará el ingreso de este dato solo al personal en formación que sea de sexo femenino (dato de identificación ingresado previamente).

Los datos: Discapacidad y Madre con responsabilidad familiar son necesarios para establecer el número máximo de beneficiarios bajo la modalidad de Capacitación Laboral Juvenil, con quienes la empresa puede suscribir convenio. Para esta modalidad el número de beneficiarios no puede exceder el 20% del total del personal del área u ocupación específica ni del 20% del total de trabajadores de la empresa. Sin embargo, este límite puede incrementarse en un 10%, cuando el adicional corresponda exclusivamente a jóvenes con discapacidad así como por jóvenes madres con responsabilidades familiares.

En el caso de la modalidad de Reinserción laboral el número máximo de beneficiarios no puede exceder el 20% del total del personal del área u ocupación específica ni del diez por ciento (10%) del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa. Sin embargo, la ley prevé que este límite se puede incrementar en un 10% adicional, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por beneficiarios con discapacidad.

DISCAPACIDAD

La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales, limitándola en el desempeño de un rol, función o ejercicio de actividades y oportunidades para participar equitativamente dentro de la sociedad.

(Art 2° de la Ley N.° 27050. Ley general de la persona con discapacidad)

SUJETO A HORARIO NOCTURNO (entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m).

Para que el beneficiario desarrolle el programa de las modalidades formativas en una jornada nocturna se requiere de autorización previa de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

MODIFICACIÓN DE DATOS DEL PERSONAL EN FORMACIÓN

- i. ingrese a Registro Individual del Trabajador, Pensionista u otro Prestador de Servicios.
- ii. Ingrese el número de documento del Personal en Formación, o los apellidos y nombres, o selecciónelo de la lista de Prestadores que el aplicativo le muestra. Aquí pulse "Modificar".
- iii. Realice las actualizaciones y/o modificaciones y luego pulse "Grabar".

A esta opción se ingresará también para dar de **Baja a un Personal en Formación**, para tal efecto selecciónelo e ingrese la fecha de fin del período de formación (fecha en que ocurra).

ELIMINAR

A través de esta opción se eliminará el registro de un personal en formación. Esta opción podrá ser utilizada siempre que la fecha de transacción (en que se realizará la eliminación) sea igual o posterior a la fecha de inicio del período de formación declarado.

12.5 PERSONAL DE TERCEROS

En esta categoría informará a los Trabajadores o Prestadores de Servicios que sean destacados o desplazados para laborar en los centros de trabajo, establecimientos, unidades productivas u organización laboral del Empleador que lo inscriba en el T-REGISTRO; siempre que desarrollen actividades de riesgo para efectos del SCTR y el Empleador de estas personas no haya cumplido con darles cobertura por el SCTR, habiendo sido asumido el pago del SCTR por parte del Declarante.

Cuando marque la categoría **PERSONAL DE TERCEROS**, deberá completar los siguientes datos:

The screenshot shows a web form titled 'Categoría' with several tabs: 'Resumen de Prestadores', 'Trabajador', 'Pensionista', 'Personal en formación laboral', and 'Personal de Terceros'. The 'Personal de Terceros' tab is selected and highlighted with a purple box. Below the tabs is a section titled 'Información complementaria' containing several input fields and radio buttons. On the left, there is a dropdown for 'RUC de la empresa que destaca o desplaza'. In the center, there are radio buttons for 'Cobertura Pensión' (ONP, Seguro Privado) and 'Cobertura Salud' (EsSalud, EPS). To the right, there are date fields for 'Fecha de Inicio' and 'Fecha de Fin' for both 'Periodos de destaque o desplace' and 'Situación' (set to 'Activo'). There are also fields for 'Código' and 'Local' for 'Lugar de destaque o desplace'. A 'Detalle' link is visible next to several fields. At the bottom, there is an 'Aceptar' button.

RUC DE LA EMPRESA QUE DESTACA O DESPLAZA

Indique el número de RUC de la empresa que destaca o desplaza. El aplicativo solo mostrará para selección aquellos empleadores que hayan sido ingresados en "Empleadores que me destacan o desplazan personal" – Registro del Empleador.

SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO - SCTR

El empleador ingresará en el T-REGISTRO si el personal de terceros está asegurado en el SCTR con el EsSalud o con una EPS. Asimismo, indicará si el pago de la cobertura por pensión se efectúa a través de la ONP, un Seguro Privado.

El SCTR brinda cobertura por accidentes de trabajo y enfermedad profesional a los trabajadores dependientes o independientes que realizan actividades de riesgo.

El SCTR consta de 2 (dos) coberturas:

- Cobertura Pensión:** El empleador deberá indicar quien brinda esta cobertura, debiendo seleccionar entre ONP y Seguro Privado.
- Cobertura Salud:** para esta cobertura el empleador seleccionará entre EsSalud y EPS. En este campo deberá indicar en qué fecha se inicia, finaliza o se cambia de entidad que brinda esta cobertura.

LUGAR DE DESTAQUE

Corresponderá al empleador identificar el lugar de destaque/desplace en el que presta servicios el Personal de Terceros. El aplicativo mostrará los establecimientos que el empleador hubiera declarado en el RUC.

PERÍODO DE DESTAQUE/DESPLACE

El empleador ingresará como fecha de inicio aquella en la que el personal de terceros ingresa a prestarle servicios a las oficinas del empleador a la cual es destacado o desplazado.

En fecha de fin ingresará la correspondiente a la culminación de la prestación del servicio.

MODIFICACIÓN DE DATOS DEL PERSONAL DE TERCEROS

- i) ingrese a Registro Individual del Trabajador, Pensionista u otro Prestador de Servicios.
- ii) Ingrese el número de documento del Personal de Terceros, o los apellidos y nombres, o selecciónelo de la lista de Prestadores que el aplicativo le muestra. Aquí pulse "Modificar".
- iii) Realice las actualizaciones y/o modificaciones y luego pulse "Grabar".

A esta opción se ingresará también para dar de Baja a un Personal de Terceros, para tal efecto selecciónelo e ingrese la fecha de fin del período de destaque/desplace. Tenga en cuenta que el fin del período de destaque debe ingresarse cuando efectivamente culmine.

ELIMINAR

A través de esta opción el empleador podrá eliminar el registro de un personal de terceros. Esta opción podrá ser utilizada siempre que la fecha de transacción (en que se realizará la eliminación) sea igual o posterior a la fecha de inicio del período de destaque/desplace.

13. Consultas y reportes:

Esta opción del aplicativo le permitirá conocer los datos de los empleadores, trabajadores, pensionistas, personal en formación laboral y personal de terceros registrados de diversas maneras.

a) Información de los Prestadores

Por prestador:

El aplicativo le permitirá realizar la consulta puntual por Prestador, para ello deberá ingresar sus datos de identificación y dependiendo de la categoría ingresada seleccionará los rubros que requiere se muestren en la consulta.

Para la categoría "Trabajador" se muestra la siguiente pantalla:

The screenshot shows a web application interface with a blue header titled "Consultas, Reportes y Descargas". Below the header is a section titled "Información del Prestador de Servicios". Inside this section, there is a form with the following fields and values:

- Ingrese los criterios de búsqueda del prestador:**
- Categoría:** Trabajador (dropdown menu)
- Tipo de Documento:** LE / DNI (dropdown menu)
- Número de Documento:** 03376136 (text input)
- Fecha de Nacimiento (dd/mm/aaaa):** 12/03/1987 (text input)
- País emisor del Documento:** PERU (dropdown menu)

Below the search criteria, there is a section titled "Seleccione la Información a Consultar:" with four checked checkboxes:

- Datos de Identificación
- Datos Laborales
- Datos de Seguridad Social
- Datos adicionales referidos al ingreso

A "Consultar" button is located to the right of the checkboxes.

Para la categoría “**Pensionista**”, “**Personal en formación**” y “**Personal de Terceros**”, se habilitarán para selección los rubros: “Datos de identificación” e “Información Complementaria”.

The screenshot shows a web interface titled "Consultas, Reportes y Descargas". Under the heading "Información del Prestador de Servicios", there is a section "Ingrese los criterios de búsqueda del prestador:". This section contains several input fields: "Categoría:" with a dropdown menu set to "Pensionista"; "Tipo de Documento:" with a dropdown menu set to "L.E / DNI"; "Número de Documento:" with a text input field containing "03378138"; "Fecha de Nacimiento (dd/mm/aaaa):" with a text input field containing "12/03/1987"; and "País emisor del Documento:" with a dropdown menu set to "PERU". Below this section is another section titled "Seleccione la Información a Consultar:" which contains two checkboxes, both of which are checked: "Datos de Identificación" and "Información complementaria". A "Consultar" button is located to the right of these checkboxes.

Esta consulta muestra los datos existentes en automático.

b) **Descargas:**

El aplicativo le permitirá realizar la descarga de los datos de los prestadores existentes en el T-REGISTRO. Para tal efecto deberá descargar los rubros de la información que seleccionará. De corresponder a Datos de trabajadores, seleccionará “Datos de identificación”, “Dirección”, “Datos laborales de trabajador” y “Datos de seguridad social y otros adicionales relacionados con el ingreso del trabajador”.

- Datos de identificación.
- Dirección.
- Datos laborales del trabajador.
- Datos de seguridad social y adicionales.
- Personal en Formación.
- Personal de Terceros.
- Reporte de registros inconsistentes y/o incompletos.

En el reporte de registros inconsistentes, el empleador podrá verificar qué información se encuentra incompleta o los registros inconsistentes (tipo de trabajador que no le aplica según su sector, régimen laboral que no aplica, entre otros). La descripción de los códigos de error se encuentran detallados en la parte final del Manual de Usuario del PVS T-Registro publicado en el Modulo web de Planilla Electrónica.

Para las descargas de información el aplicativo registrará el pedido y dependiendo del tamaño de la información a descargar serán atendidos.

Central de Consultas

Sr. Empleador, con la finalidad que Usted pueda realizar sus consultas tributarias y de manejo

de los aplicativos T-REGISTRO y PDT PLAME con mayor facilidad, ponemos a su disposición nuestra Central de Consultas Tributarias marcando:

Desde teléfonos fijos:

0-801-12-100

(al costo de una llamada local)

Desde Celulares:

(01) 315-0730

Horario de Atención:

Lunes a Viernes de 8 a.m. a 8 p.m (Horario extendido)

Sábados: de 8 a.m. a 2 p.m.