

Normas Relevantes

Se aprobó el reglamento de la Ley N° 30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad

El día 6 de agosto del año en curso, se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto Supremo N° 13-2017-TR, mediante el cual se aprueba el Reglamento de la Ley que concede el derecho de licencia al trabajador para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación para personas con discapacidad.

MATERIA	DESARROLLO
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Aplicable a los trabajadores y trabajadoras de la actividad pública y privada, independientemente de su régimen laboral, que se encuentre en cualquier de las siguientes situaciones: <ul style="list-style-type: none"> - Tengan hijos menores con discapacidad. - Tengan bajo su tutela a personas menores de edad con discapacidad. - Tengan bajo su curatela a personas mayores de edad con discapacidad. - Tengan bajo su cuidado a personas mayores de edad con discapacidad en condición de dependencia.
LICENCIAS	Reglas para su otorgamiento
	Trámite de la licencia
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES	<ul style="list-style-type: none"> - Se aprueba el formato de constancia o certificado de la Ley N° 30119 a ser empleador por los profesionales habilitados a cargo de asistencia o terapia. - En caso de beneficios similares en un convenio colectivo u otra fuente, será aplicable la norma más favorable al trabajador.

Modifican el reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

El día 6 de agosto del año en curso, se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto Supremo N° 152-2017-SUNAFIL, mediante el cual se modificó la Ley General de Inspección del Trabajo. Las principales modificaciones son:

MATERIA	DESARROLLO	BASE LEGAL																																																																																																																																																																																		
CRITERIOS DE GRADUACIÓN	En forma adicional a los criterios establecidos en el numeral 47.2 referidos a la peligrosidad de la actividad, la gravedad del daño y la conducta del sujeto responsable, deberá estar conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.	Numeral 47.3																																																																																																																																																																																		
CUANTÍA Y APLICACIÓN DE MULTAS	Las sanciones se aplican conforme al siguiente cuadro:	Numeral 48.1																																																																																																																																																																																		
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Microempresa</th> <th colspan="10">Número de trabajadores afectados</th> </tr> <tr> <th>Gravedad de la infracción</th> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> <th>6</th> <th>7</th> <th>8</th> <th>9</th> <th>10 y más</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Leves</td> <td>0.045</td> <td>0.05</td> <td>0.07</td> <td>0.08</td> <td>0.09</td> <td>0.11</td> <td>0.14</td> <td>0.16</td> <td>0.18</td> <td>0.23</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Graves</td> <td>0.11</td> <td>0.14</td> <td>0.16</td> <td>0.18</td> <td>0.20</td> <td>0.25</td> <td>0.29</td> <td>0.32</td> <td>0.38</td> <td>0.45</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Muy grave</td> <td>0.23</td> <td>0.25</td> <td>0.29</td> <td>0.32</td> <td>0.36</td> <td>0.41</td> <td>0.47</td> <td>0.54</td> <td>0.61</td> <td>0.68</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Pequeña empresa</th> <th colspan="10">Número de trabajadores afectados</th> </tr> <tr> <th>Gravedad de la infracción</th> <th></th> <th>1 a 5</th> <th>6 a 10</th> <th>11 a 20</th> <th>21 a 30</th> <th>31 a 40</th> <th>41 a 50</th> <th>51 a 60</th> <th>61 a 70</th> <th>71 a 100</th> <th>100 y más</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Leves</td> <td>0.09</td> <td>0.14</td> <td>0.18</td> <td>0.23</td> <td>0.32</td> <td>0.45</td> <td>0.61</td> <td>0.83</td> <td>1.01</td> <td>2.25</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Graves</td> <td>0.45</td> <td>0.59</td> <td>0.77</td> <td>0.97</td> <td>1.26</td> <td>1.62</td> <td>2.09</td> <td>2.43</td> <td>2.81</td> <td>4.50</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Muy grave</td> <td>0.77</td> <td>0.99</td> <td>1.28</td> <td>1.64</td> <td>2.14</td> <td>2.75</td> <td>3.56</td> <td>4.32</td> <td>4.95</td> <td>7.65</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">No MYPE</th> <th colspan="10">Número de trabajadores afectados</th> </tr> <tr> <th>Gravedad de la infracción</th> <th></th> <th>1 a 10</th> <th>11 a 26</th> <th>27 a 51</th> <th>52 a 101</th> <th>102 a 201</th> <th>202 a 301</th> <th>302 a 401</th> <th>402 a 501</th> <th>502 a 1000</th> <th>1000 y más</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Leves</td> <td>0.23</td> <td>0.77</td> <td>1.10</td> <td>2.03</td> <td>2.70</td> <td>3.24</td> <td>4.00</td> <td>5.00</td> <td>9.99</td> <td>13.50</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Graves</td> <td>1.35</td> <td>3.38</td> <td>4.50</td> <td>5.63</td> <td>6.75</td> <td>9.00</td> <td>11.25</td> <td>15.75</td> <td>18.00</td> <td>22.50</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Muy grave</td> <td>2.25</td> <td>4.50</td> <td>6.75</td> <td>9.90</td> <td>12.15</td> <td>15.75</td> <td>20.25</td> <td>27.00</td> <td>36.00</td> <td>45.00</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Las micro y pequeña empresas registradas en el REMYPE reciben un descuento del 50% según el artículo 39 de la Ley.</p> <p>Las multas a imponerse (50, 100 y 200 UIT) ya no tomará en cuenta que el registro en el REMYPE sea anterior a la emisión de la orden de inspección.</p>		Microempresa		Número de trabajadores afectados										Gravedad de la infracción		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más	Leves	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23		Graves	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.32	0.38	0.45		Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68		Pequeña empresa		Número de trabajadores afectados										Gravedad de la infracción		1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 100	100 y más	Leves	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25		Graves	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50		Muy grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65		No MYPE		Número de trabajadores afectados										Gravedad de la infracción		1 a 10	11 a 26	27 a 51	52 a 101	102 a 201	202 a 301	302 a 401	402 a 501	502 a 1000	1000 y más	Leves	0.23	0.77	1.10	2.03	2.70	3.24	4.00	5.00	9.99	13.50		Graves	1.35	3.38	4.50	5.63	6.75	9.00	11.25	15.75	18.00	22.50		Muy grave	2.25	4.50	6.75	9.90	12.15	15.75	20.25	27.00	36.00
Microempresa		Número de trabajadores afectados																																																																																																																																																																																		
Gravedad de la infracción		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más																																																																																																																																																																									
Leves	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23																																																																																																																																																																										
Graves	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.32	0.38	0.45																																																																																																																																																																										
Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68																																																																																																																																																																										
Pequeña empresa		Número de trabajadores afectados																																																																																																																																																																																		
Gravedad de la infracción		1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 100	100 y más																																																																																																																																																																									
Leves	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25																																																																																																																																																																										
Graves	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50																																																																																																																																																																										
Muy grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65																																																																																																																																																																										
No MYPE		Número de trabajadores afectados																																																																																																																																																																																		
Gravedad de la infracción		1 a 10	11 a 26	27 a 51	52 a 101	102 a 201	202 a 301	302 a 401	402 a 501	502 a 1000	1000 y más																																																																																																																																																																									
Leves	0.23	0.77	1.10	2.03	2.70	3.24	4.00	5.00	9.99	13.50																																																																																																																																																																										
Graves	1.35	3.38	4.50	5.63	6.75	9.00	11.25	15.75	18.00	22.50																																																																																																																																																																										
Muy grave	2.25	4.50	6.75	9.90	12.15	15.75	20.25	27.00	36.00	45.00																																																																																																																																																																										
PRESCRIPCIÓN	La facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral a que se refiere el artículo 13 de la Ley PRESCRIBE A LOS CUATRO (4) AÑOS y se determina conforme a lo establecido en la LPAG.	Artículo 51																																																																																																																																																																																		

Adecúan Reglamento de Ley General de Inspección del Trabajo a las modificaciones de la ley N° 28806 y de la Ley N° 27444

El día 6 de agosto del año en curso, se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto Supremo N° 16-2017-TR, mediante el cual se adecua al Reglamento General de Inspección las modificaciones establecidas en la Ley N° 28806 y la N° 27444. Las principales disposiciones son:

MATERIA	DESARROLLO	BASE LEGAL
ACTUACIONES INSPECTIVAS	Incluye que las inspecciones se realizan según las normas del procedimiento sancionador y el general según corresponda a lo regulado en la LPAG, elemento que la norma anterior no contemplaba.	Literales a) y b) del numeral 12.1.
	La comparecencia se realiza según los requisitos de delegación de competencia y deber de vigilancia de la LPAG (artículo 67 y 68).	
	El desarrollo de las actuaciones inspectivas debe tomar en cuenta el contenido del acto administrativo y las responsabilidades de la administración pública según la LPAG.	
DEBERES INSPECTORES DE TRABAJO	Los inspectores de trabajo realizan sus funciones sujetos a los principios y deberes de la responsabilidad en la administración pública conforme a la LPAG.	Artículo 16
FINALIZACIÓN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS	La subsanación después del vencimiento del plazo de la medida de requerimiento y antes de la notificación de cargos será calificada por la autoridad instructora del procedimiento sancionador. En caso de accidentes se debe investigar las causas, la forma y los sujetos responsables en caso existan.	Numerales 17.1, 17.2, 17.5, 17.6, 17.7 y 17.8
INFRACCIONES EN MATERIA DE SST Y A LA LABORAL INSPECTIVA	En el caso de infracciones en seguridad y salud en el trabajo (SST) la norma amplia a leves, grave y muy grave determinando diversos supuestos adicionales a la anterior. El reconocimiento de responsabilidad deberá incluir un compromiso de subsanar en el plazo no mayor a 1 año, en tal supuesto la reducción será al 80% de la multa propuesta. Se precisa con mayor detalle el trámite de la fase instructora y sancionadora. Se prevé como recursos administrativos el de apelación, reconsideración y revisión con un plazo perentorio de 15 días hábiles y para resolver de 30 días, salvo el recurso de reconsideración que se deberá resolver en 15 días hábiles.	Los artículos 44, 49, 53, 54 y 55

MATERIA	DESARROLLO			
ARTÍCULOS INCORPORADOS	Artículos 44-A, 44-B y 47-A al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.			
INFRACCIONES EN MATERIA DE LABORAL INSPECTIVA Y EXIMENTES DE SANCIÓN	Se prevé las infracciones graves y muy graves en materia de seguridad social. Las podemos dividir de la siguiente forma:			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>GRAVES</th> <th>MUY GRAVES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> - No dar de baja o dar de baja extemporáneamente al sistema de seguridad social. - No afiliarse como conductor de una microempresa al Sistema de Pensiones Sociales. - Afiliar al trabajador sin previamente haberle entregado el "Boletín Informativo" a que se refiere el artículo 15 de la Ley N° 28991. - No afiliarlo al Sistema de Pensiones de su elección o el que le corresponda por ley. - No declarar o no retener los aportes de los trabajadores al Sistema Privado de Pensiones. - No retener a los trabajadores el monto por concepto de aporte al Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica. </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de inscripción en el régimen de seguridad social. - No efectuar el pago de todo o parte de los aportes al Sistema Privado de Pensiones. - No regularizar los aportes adeudados a las Administradoras de Fondos de Pensiones. - No regularizar los aportes de un trabajador contratado como independiente. - No efectuar el pago de los aportes voluntarios. - Efectuar declaraciones o consignar datos que ocasionen deducciones fraudulentas al Sistema Privado de Pensiones. - No declarar o no cumplir con el pago al Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica. </td> </tr> </tbody> </table>	GRAVES	MUY GRAVES	<ul style="list-style-type: none"> - No dar de baja o dar de baja extemporáneamente al sistema de seguridad social. - No afiliarse como conductor de una microempresa al Sistema de Pensiones Sociales. - Afiliar al trabajador sin previamente haberle entregado el "Boletín Informativo" a que se refiere el artículo 15 de la Ley N° 28991. - No afiliarlo al Sistema de Pensiones de su elección o el que le corresponda por ley. - No declarar o no retener los aportes de los trabajadores al Sistema Privado de Pensiones. - No retener a los trabajadores el monto por concepto de aporte al Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica.
GRAVES	MUY GRAVES			
<ul style="list-style-type: none"> - No dar de baja o dar de baja extemporáneamente al sistema de seguridad social. - No afiliarse como conductor de una microempresa al Sistema de Pensiones Sociales. - Afiliar al trabajador sin previamente haberle entregado el "Boletín Informativo" a que se refiere el artículo 15 de la Ley N° 28991. - No afiliarlo al Sistema de Pensiones de su elección o el que le corresponda por ley. - No declarar o no retener los aportes de los trabajadores al Sistema Privado de Pensiones. - No retener a los trabajadores el monto por concepto de aporte al Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica. 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de inscripción en el régimen de seguridad social. - No efectuar el pago de todo o parte de los aportes al Sistema Privado de Pensiones. - No regularizar los aportes adeudados a las Administradoras de Fondos de Pensiones. - No regularizar los aportes de un trabajador contratado como independiente. - No efectuar el pago de los aportes voluntarios. - Efectuar declaraciones o consignar datos que ocasionen deducciones fraudulentas al Sistema Privado de Pensiones. - No declarar o no cumplir con el pago al Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica. 			
EXIMENTES DE SANCIÓN	Los eximentes conforme a lo regulado por la LPAG se constituyen cuando se refiera a hechos producidos antes de la primera actuación inspectiva en la cual participe el administrado. También, cuando la autoridad competente verifique que se encuentre vinculada estrictamente con la imposibilidad de cumplir con la obligación objeto de fiscalización. Finalmente, que el administrado, antes del inicio de las actuaciones inspectivas, este comprendido en los alcances de la disposición administrativa que origina o contiene el error alegado.			

Se publicó el Protocolo para la Fiscalización en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sub sector electricidad

El día 11 de agosto del año en curso, se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Resolución de Superintendencia N° 152-2017-SUNAFIL, mediante la cual se publicó el protocolo para la fiscalización en materia de seguridad y salud en el sub sector de electricidad.

Así, se dispuso el plazo de (10) días hábiles para que se puedan enviar sugerencias y/o comentarios, los cuales deberán ser remitidos a mesa de partes de la SUNAFIL.

El Congreso aprobó la creación del seguro obligatorio del pescador artesanal

El día 15 de agosto del año en curso, se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Ley N° 30636, la cual crea el seguro obligatorio del pescador artesanal (SOPA). Dicha norma, tiene la finalidad de crear un seguro de accidentes personales, que cubre los riesgos de muerte y lesiones corporales para el Pescador Artesanal independiente y tripulantes que están incluidos del ámbito de aplicación del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).

MATERIA	DESARROLLO
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Aplicable a los armadores pesqueros nacionales (personas naturales o jurídicas), los pescadores artesanales independientes, tripulantes que realizan faenas de pesca, así como terceros no tripulantes y las autoridades competentes.
COBERTURA	<ul style="list-style-type: none"> a) Muerte. b) Incapacidad permanente. c) Incapacidad temporal. d) Gastos médicos en los que incurra la víctima para la atención de las lesiones que provengan directamente de un accidente en el que haya participado una embarcación pesquera artesanal durante la faena de pesca. e) Gastos de sepelio.
EXCLUSIÓN	<ul style="list-style-type: none"> a) Siniestros ocurridos fuera de la faena de pesca. b) Lesiones preexistentes o auto infligidas. c) Zarpe sin autorización de la DICAPI. d) En embarcación pesquera sin permiso de pesca. e) Siniestros ocurridos fuera del ámbito de aplicación de la legislación nacional y sobre los que no ejerce jurisdicción la autoridad pesquera y/o marítima nacional, excepto aquellos ocurridos en aguas adyacentes al dominio marítimo.
CONTRATO	1 año, renovable a pedido del armador.
VIGENCIA	Dispone que aquellas embarcaciones que no cumplan con tener este seguro, quedarán inhabilitadas para realizar cualquier actividad. En ese sentido, tienen 180 días calendario desde la publicación del reglamento para poder contratar el SOPA.

El Congreso aprobó la Ley que regula el descanso físico adicional del personal de la salud por la exposición a radiaciones ionizantes o sustancias radiactivas

El día 17 de agosto del año en curso, se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Ley N° 30646, la cual regula el descanso físico adicional del personal de la salud por exposición a radiaciones ionizantes o sustancias radiactivas. Sus principales disposiciones son las siguientes:

MATERIA	DESARROLLO
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Profesionales de la salud y personal técnico y auxiliar asistencial de la salud, de la actividad pública y privada.
BENEFICIO	El descanso físico adicional será de 10 días, lo cual no son acumulables ni disponibles.
PROHIBICIÓN	El trabajador dentro de los días adicionales de descanso está prohibido de trabajar en el ámbito público o privado; y exponerse a los riesgos de las radiaciones ionizantes o sustancias radiactivas. El incumplimiento de esta norma se encuentra sujetos a sanciones.
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS	El reglamento será publicado dentro de 30 días calendario.

El Congreso aprobó la Ley que precisa el régimen laboral del Congreso de la República, del BCR y de la SBS

El día 17 de agosto del año en curso, se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Ley N° 30647, la cual precisa que el Congreso de la República, el BCR y la SBS se encuentran regidos bajo el régimen laboral de la actividad privada.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publicó la lista de Trabajadores Cesados Irregularmente

El día 17 de agosto del año en curso, se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Resolución Ministerial N° 142-2017-TR, la cual precisa las personas que deben ser inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente. En ese sentido, las personas mencionadas tienen la posibilidad de optar por uno de los siguientes beneficios, los cuales se encuentran en el artículo 3 de la Ley N° 27803:

1. Reincorporación o reubicación laboral.
2. Jubilación Adelantada.
3. Compensación Económica.
4. Capacitación y Reversión Laboral.

El MINEDU declara ilegal la huelga que llevan a cabo los profesores de la jurisdicción de Lima Metropolitana

El día 18 de agosto del año en curso, se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Resolución Directoral Regional N° 05385-2017-DRELM, que declara ilegal la huelga que llevan a cabo los maestros de Lima Metropolitana.

Se modifican diversos artículos y anexos del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en minería

El día 18 de agosto del año en curso, se publicó en el Diario Oficial El Peruano, el Decreto Supremo N° 024-2016-EM que modifica diversas disposiciones del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en minería. A continuación, presentamos un cuadro con las principales modificaciones:

ARTÍCULO	MODIFICACIÓN
Artículo 7- Las siguientes definiciones se aplican al presente reglamento: (...) Accidente de Trabajo (AT) (...) <ol style="list-style-type: none"> 1. Accidente leve: suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, genera en el accidentado un descanso breve con retorno máximo al día siguiente a sus labores habituales. 2. Accidente incapacitante: suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, da lugar a descanso, ausencia justificada y tratamiento. Para fines estadísticos, no se tomará en cuenta el día de ocurrido el accidente. Según el grado de incapacidad los accidentes de trabajo pueden ser: <ul style="list-style-type: none"> 2.4 Total permanente: cuando la lesión genera la pérdida anatómica o funcional total de un miembro u órgano, o de las funciones del mismo. Se considera a partir de la pérdida del dedo meñique. (...) 	Artículo 7- Las siguientes definiciones se aplican al presente reglamento: (...) Accidente de Trabajo (AT): (...) <ol style="list-style-type: none"> 1. Accidente leve: suceso cuya lesión, resultado de la evaluación y diagnóstico médico, genera en el accidentado un descanso con retorno máximo al día siguiente a las labores habituales de su puesto de trabajo. 2. Accidente incapacitante: suceso cuya lesión, resultado de la evaluación y diagnóstico médico da lugar a descanso mayor a un día, ausencia justificada al trabajo y tratamiento. Para fines estadísticos, no se toma en cuenta el día de ocurrido el accidente. Según el grado de la incapacidad generada en el trabajador, los accidentes de trabajo pueden ser: <ul style="list-style-type: none"> (...) 2.4 Total permanente: cuando la lesión genera la pérdida anatómica o funcional total de uno o más miembros u órganos y que incapacita totalmente al trabajador para laborar. <p>En los supuestos regulados en los numerales 2.1 a 2.3 precedentes, el trabajador que sufrió el accidente tiene el derecho a ser transferido a otro puesto que implique menores riesgos para su seguridad y salud, conforme lo establecido en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. En estos supuestos el titular de actividad minera debe requerir la entrega por parte del referido trabajador de la constancia médica en la que expresamente se detallen qué actividades puede llevar a cabo el trabajador para no interferir en su tratamiento y recuperación.</p> <p>(...)</p> <p>Carretera de alivio o Rampas de Emergencia Via o carril adicional que se construye para ayudar a la reducción de la velocidad de la maquinaria y controlarla hasta detenerla en una situación de emergencia. Además, se agregan 2 definiciones:</p> <p>Estabilidad física Comportamiento estable en el tiempo de los componentes o infraestructura operacional minera frente a factores exógenos y endógenos, que evita el desplazamiento de materiales, con el propósito de no generar riesgos de accidentes o contingencias."</p> <p>Lugar de trabajo Todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan su trabajo o adonde pueden acudir para desarrollarlo. Entiéndase que toda referencia a Centro de Trabajo en el presente Reglamento se reemplaza por Lugar de Trabajo".</p>

Se aprueba Directiva que regula el procedimiento sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo

El día 31 de agosto del año en curso, se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Resolución de SUPERINTENDENCIA N° 171-2017-SUNAFIL, que aprobó la Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/INI-Dir, la cual regula el Procedimiento Sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo.

Hay 3 tipos de autoridades:

- Instructora: Instruye el procedimiento sancionador, el cual mediante un informe final de instrucción puede concluir o no la imposición de una sanción.
- Sancionadora: Es el competente para decidir la aplicación de la sanción o de archivar el procedimiento, así como conducir y desarrollar el procedimiento sancionador.
- Tribunal de fiscalización laboral: Órgano colegiado que resuelve con carácter excepcional y con competencia en todo el territorio nacional para conocer la interposición de los recursos de revisión. En tanto no se implemente el referido tribunal, no se podrá interponer el referido recurso.

Las etapas del procedimiento son las siguientes:

ETAPA	DESARROLLO
CONSIDERACIONES GENERALES	Plazo: 9 meses desde la fecha de notificación de imputación de cargos, excepcionalmente se puede ampliar a 3 meses. Inicio: Se inicia de oficio y está compuesto por una fase instructora y sancionadora. Caducidad: Se declara de oficio o a pedido de parte. El procedimiento caducado no interrumpe la prescripción. La autoridad para resolver en segunda instancia es el Tribunal de Fiscalización Laboral, con la cual se agota la vía administrativa. En el caso de SUNAFIL es la Intendencia Regional o la de Lima, y en los otros integrantes del STI la que haga sus veces
	Inicio: Se inicia en mérito del acta de infracción por vulneración del ordenamiento socio-laboral o labor inspectiva. Etapas: <ul style="list-style-type: none"> - Recepción, registro y evaluación del acta de infracción - Inicio y desarrollo del procedimiento sancionador - Recepción del descargo y evaluación de los actuados - Emisión del informe final de instrucción - Procedencia de eximentes.
PRIMERA INSTANCIA	Inicio: Se inicia con la recepción del informe final de instrucción remitido por la autoridad instructora. Etapas: <ul style="list-style-type: none"> - Notificación del informe final de instrucción. - Recepción del descargo. - Actuaciones complementarias. - Evaluación de los actuados y del informe final de instrucción. - Emisión de resolución de sanción o archivarlo. - Calificación de admisibilidad, procedencia y resolución del recurso de consideración o concesión del de apelación.
	Plazo: 15 días hábiles desde el día siguiente de la notificación de la resolución. Existen 3 tipos de recursos: <ul style="list-style-type: none"> - Reconsideración: Se sustenta en una nueva prueba que justifica la revisión de alguno de los puntos de controversia. Se interpone y es resuelto por la autoridad de primera instancia. - Apelación: Se presenta ante la autoridad de primera instancia luego la resolución objeto de impugnación. Contra su calificación se eleva a la segunda instancia. - Queja: Procede contra los casos en que no se conceda el recurso de apelación, se presenta ante la autoridad sancionadora dentro de 5 días de notificada la resolución de improcedencia o inadmisibilidad. También se puede interponer una queja por defectos en la tramitación en cualquier fase o instancia del procedimiento sancionador. Resuelve la autoridad de segunda instancia. - Revisión: Se sustenta en una nueva prueba que justifica la revisión de alguno de los puntos de controversia. Se interpone y es resuelto por la autoridad de primera instancia.

Corte Suprema: Los costos de vivienda no son conceptos remunerativos.

La Corte Suprema señaló mediante Casación N° 14043-2015 LIMA que, la entrega de una vivienda o su equivalente en dinero no debe ser considerado como concepto remunerativo, sino como una condición laboral.

Así resolvió la Corte al constar que, en el presente caso, el pago de los costos de vivienda otorgados al trabajador extranjero es incondicionada y tienen como finalidad facilitar el cumplimiento de su labor por su condición.

...

Corte Suprema: El trabajador que pasó de trabajar en labores ordinarias a ser un trabajador de confianza no podrá ser despedido al tener una relación laboral mixta.

La Corte Suprema señaló mediante Casación N° 14382-2015 LIMA que, el retiro de confianza de un trabajador sólo genera el retorno de sus labores ordinarias más no el cese de la relación laboral. Caso contrario, se estaría afectando el derecho a la debida protección contra el despido arbitrario.

Así resolvió la Corte al constatar que, en el presente caso, el trabajador realizó labores ordinarias y luego se le otorgó un cargo de confianza (relación laboral mixta); por lo tanto, el posterior retiro de confianza no origina el cese de su relación laboral, sino sólo el retorno a sus labores ordinarias a fin de cumplir con el mandato constitucional de una debida protección contra el despido arbitrario.

Cabe resaltar que dicho criterio refuerza la jurisprudencia de la Corte contenida en la Casación N° 18450-2015 LIMA, dónde se reconoce la reposición o indemnización por despido arbitrario a los trabajadores con una relación laboral mixta.

...

Corte Suprema: El concepto de racionamiento y movilidad es remunerativo cuando es entregado en forma irrazonable o excediendo el costo normal de traslado.

La Corte Suprema señaló mediante Casación N° 5057-2016 LIMA que, el concepto de racionamiento y movilidad es remunerativo cuando es entregado en un nivel superior al promedio mensual y de forma periódica, siendo por tanto de libre disponibilidad.

Así resolvió la Corte al constar que, según las boletas de pago, se le entregó por concepto de movilidad y racionamiento montos superiores al promedio y de forma periódica, lo cual a razonamiento de la Corte constituyen montos de libre disponibilidad. En ese sentido, es un concepto remunerativo y deben ser incluidos para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios.

...

Corte Suprema: El concepto de racionamiento y movilidad es remunerativo cuando es entregado en forma irrazonable o excediendo el costo normal de traslado.

La Corte Suprema señaló mediante Casación Laboral N° 13926-2015 DEL SANTA que, el requisito de título profesional para ocupar un cargo en el Estado no puede ser suplido por la experiencia laboral adquirida en años.

Así resolvió la Corte al constar que, no constituye un acto de hostilidad de parte del empleador remover del cargo a un trabajador y reasignarlo a un puesto inferior, siempre y cuando este carezca de un título profesional, el cual a su vez fue un requisito para ocupar el cargo de Fiscalizador. En tal sentido, no se podrá suplir dicho requisito con años de experiencia laboral.

...

Corte Suprema: Corresponde al empleador demostrar objetivamente si cumplió con su obligación de otorgar el periodo vacacional a su trabajador.

La Corte Suprema señaló mediante Casación Laboral N° 1202-2016 LIMA que corresponde al empleador demostrar que el trabajador gozó efectivamente de sus vacaciones. Ello se incumple si de la revisión de las boletas y planillas de pago no se observa expresamente el pago de la remuneración vacacional.

Así resolvió la Corte al constar que, en las boletas y planillas de pago se evidencia objetivamente la ausencia del pago de una remuneración vacacional, ya que sólo figura el de adelanto vacacional. Por lo tanto, se concluyó que el empleador no cumplió con su carga de la prueba de demostrar que el trabajador gozó efectivamente de sus vacaciones.

...

Corte Suprema: Los alcances del convenio colectivo sólo aplican a los trabajadores que mantuvieron un vínculo laboral vigente como consecuencia del traspaso, fusión, venta o cambio de giro del negocio.

La Corte Suprema señaló mediante Casación Laboral N° 2721-2016 LA LIBERTAD que, el trabajador ingresó a laborar de forma posterior al proceso de adquisición empresarial, por lo cual, no le corresponde los beneficios de los convenios reclamados.

Así resolvió la Corte al constar que, el trabajador a la fecha de suscripción del convenio no mantenía vínculo laboral vigente y que ingresó a laborar de forma posterior. Ello, en tanto los efectos del convenio sólo aplican a los trabajadores comprendidos en la transmisión de la empresa originaria, más no aquellos que ingresaron de forma posterior a la empresa adquirente.

...

Corte Suprema: El ejercicio del derecho a huelga no justifica la presencia de actos de violencia.

La Corte Suprema señaló mediante Casación Laboral N° 2911-2016 LORETO que cuando los trabajadores incurran en actos de violencia durante el ejercicio de su derecho a huelga podrán ser sancionados por su empleador.

Así resolvió la Corte al constar que, durante el desarrollo de la huelga realizada por los trabajadores, específicamente durante la toma de instalaciones de la empresa, se evidenció actos de violencia constatados mediante un parte policial y acta del fiscal. En tal sentido, se justificó la sanción interpuesta por su empleador.

15 de agosto de 2017

SUNAFIL propone Protocolo para Seguridad en Minería y Electricidad

La propuesta establece que en la visita, el inspector, antes de iniciar con el recorrido por el centro de labores, solicitaría al empleador el mapa de riesgos o el respectivo informe de identificación de peligro y evaluación de riesgos. En el caso de la minería, se hará especial énfasis en el cumplimiento de la normativa en seguridad y salud en el trabajo de sus contratistas. Finalmente, se incide en la posibilidad de una inspección especial si es que acaecen dos accidentes mortales en los últimos 12 meses.

Fuente:

<http://www.elperuano.com.pe/noticia-proponen-protocolos-fiscalizacion-seguridad-58484.aspx>

SUSALUD y SUNAFIL lanzan la campaña “Alto a la Informalidad”

La SUNAFIL firmó un Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional con SUSALUD, con lo cual se posibilita que ambas entidades fiscalicen a establecimientos de salud, dentro de sus competencias, a lo largo de todo el territorio nacional.

Fuente:

<http://www.sunafil.gob.pe/noticias/item/5085-sunafil-y-susalud-lanzan-campana-alto-a-la-informalidad.html>

SUNAFIL y SUSALUD inician fiscalizaciones inopinadas a establecimientos

Con la participación de 40 inspectores de la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) iniciaron fiscalizaciones inopinadas en establecimientos privados de salud en el territorio nacional.

Así informó Sylvia Cáceres, Superintendente de SUNAFIL, donde se verificó que los trabajadores se encuentran en planillas y que cuentan con el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. Ello, dentro de la “Gran Coalición para la formalización laboral y protección de Derechos Fundamentales” que viene impulsando la presente gestión.

Fuente:

<http://sunafil.gob.pe/noticias/item/5088-sunafil-y-susalud-inician-fiscalizaciones-inopinadas-a-establecimientos-de-salud.html>

19 al 21 de agosto de 2017

Pedro Pablo Kuczynski en entrevista con CNN: La formalización laboral será una de sus principales reformas

El jefe de Estado concedió una entrevista con Andrés Oppenheimer de la cadena internacional CNN en español, la cual fue transmitida el domingo 20 de agosto del año en curso.

Entre los distintos tópicos discutidos, resaltó que la formalización laboral constituye una de sus principales reformas.

Fuente:

Entrevista con CNN en español

21 de agosto de 2017

Principales conclusiones del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral

Los días 11 y 12 de agosto de 2017 se llevó a cabo el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral en la ciudad de Trujillo. Los magistrados discutieron 4 temas de los cuales podemos plantear las siguientes conclusiones:

N°	TEMA	CONCLUSIÓN
1	Vía procedimental en el caso de procesos de indemnización por daños y perjuicios en el régimen laboral público.	Las demandas que tengan como único petitorio la indemnización por daños y perjuicios deberá ser tramitado en el proceso laboral ordinario, al no estar previsto dicho pedido en el contencioso administrativo.
2	Suspensión del plazo por huelga de trabajadores del Poder Judicial.	Los días de paro y huelga de los trabajadores del Poder Judicial no afecta el plazo prescriptorio, sino sólo cuando se produce en su último día de vencimiento. Por tanto, levantada la suspensión de labores se adicionará un día más.
3	Modificación de la demanda en audiencia de juzgamiento.	Las demandas laborales no se podrán modificar en las audiencias de juzgamiento, aunque excepcionalmente se podrá realizar precisiones o aclaraciones, en tanto no se alteren sustancialmente los petitorios de los demandantes.
4	Choferes de vehículos de transporte interprovincial público y el pago de horas extras.	Los choferes de vehículos de transporte interprovincial público de pasajeros con servicios intermitentes, sí les corresponde el pago de horas extras al estar a disposición del empleador por más de 12 horas en promedio diario/semanal.

Fuente:

<http://www.elperuano.pe/noticia-prohiben-modificar-las-demandas-audiencia-58643.aspx>

<http://legis.pe/pleno-jurisdiccional-nacional-laboral-procesal-laboral/>

22 de agosto de 2017

Entrevista al Ministro Grados: “La intención del gobierno es tener mejores maestros con mejor salario y condiciones de trabajo”

El Ministro de Trabajo, Alfonso Grados, concedió una revista en Canal N donde se discutió diversos temas a raíz de la huelga de maestros.

Así, mencionó que la huelga es atípica debido que a lo largo de su duración se han ido plegando diversos reclamos regionales que carecen de una estructura sindical de acuerdo a nuestro ordenamiento laboral, en tanto el sindicato que representa al magisterio es el SUTEP.

Respecto al anuncio del gobierno sobre el descuento a los maestros, indicó que las UGELES de cada sector regional tiene la responsabilidad de ejecutar los descuentos salariales de los maestros. Finalmente, sobre los potenciales despidos, señaló que dicha facultad la tienen las direcciones de los gobiernos regionales.

En el caso del dirigente Pedro Castillo, reconoció que existe una situación jurídica discutible respecto de su representatividad legal, en tanto no existe una representación gremial debido a que la plataforma de lucha no es un sindicato.

Fuente:

[XRMixIAL9o4EH1cPffzmdnl%3d&utm_source=alerta&utm_medium=co-](http://www.elperuano.com.pe/actualidad/2017/08/22/entrevista-al-ministro-grados-la-intencion-del-gobierno-es-tener-mejores-maestros-con-mejor-salario-y-condiciones-de-trabajo)

24 de agosto de 2017

Periodos de licencia por maternidad y paternidad podrían ser integrados en un solo

El Viceministro de Trabajo comentó que el Ministro está evaluando la posibilidad de integrar en un solo paquete todos los periodos de licencias que tienen los trabajadores, como los de maternidad, paternidad, atención a familiares con discapacidad, etc. Con ello se busca que los trabajadores puedan escoger qué días tomar y ser usados de común acuerdo con el empleador.

Fuente:

<http://gestion.pe/empleo-management/periodos-licencia-materni->

25 al 28 de agosto de 2017

Propuesta de reforma pensionaria descarta la desaparición de la ONP

El Viceministro de Trabajo comentó que el Ministro está evaluando la posibilidad de integrar en un solo paquete todos los periodos de licencias que tienen los trabajadores, como los de maternidad, paternidad, atención a familiares con discapacidad, etc. Con ello se busca que los trabajadores puedan escoger qué días tomar y ser usados de común acuerdo con el empleador.

Fuente:

<http://larepublica.pe/economia/1078310-propuesta-de-reforma-pensionaria-descarta-la-desaparicion-de-la-onp>

29 de agosto de 2017

2000 inspectores recibirán capacitación para aprender a detectar casos de trabajo infantil y forzoso

Entre el 2017 y el 2018, 2000 inspectores municipales recibirán capacitación para aprender a detectar casos de trabajo infantil y trabajo forzoso, y así reforzar la fiscalización laboral, según informó el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Alfonso Grados.

Se señaló los 4 ejes que configuran la nueva visión de la SUNAFIL, estos son: fortalecer los derechos fundamentales a la no discriminación laboral, a la sindicalización y negociación colectiva, y a la seguridad y salud en el trabajo

Fuente:

<http://www.elperuano.com.pe/noticia-2000-inspectores-municipales-realizaran-fiscalizacion-laboral-58883.aspx>

30 de agosto de 2017

La Superintendencia Nacional de Migraciones entregó los primeros 30 permisos temporales de permanencia a ciudadanos venezolanos

En la segunda etapa de aplicación del Permiso Temporal de Permanencia (PTP), el cual fue ampliado del 29 de junio al 31 de julio, ya se han entregado 30 permisos temporales, de las 8000 solicitudes recibidas vía web, informa la Superintendencia Nacional de Migraciones. Asimismo, la Superintendencia informó que en la primera etapa se otorgaron 11.264 carné de PTP.

El PTP fue ampliado mediante el Decreto Supremo N° 023-2017-IN, permitiendo a los beneficiarios trabajar formalmente y tributar en el Perú, además les reconocen el acceso a servicios públicos de salud y estudios.

Fuente:

<http://elcomercio.pe/peru/entregan-30-permisos-temporales-permanencia-ciudadanos-venezolanos-noticia-45447>

31 de agosto de 2017

Un Juzgado Laboral de Lima otorgó indemnización por daños a futbolista profesional

En primera instancia, con sentencia N° 156-2017, un juzgado laboral de Lima otorgó el pago de una indemnización por daño moral US\$ 160,000 a un futbolista profesional y determinó que el club de fútbol incumplió obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Esta sentencia tiene como origen la demanda de los familiares de un jugador que murió en un campo de juego por no haber tomado las medidas de prevención por un trabajo de alto riesgo como el deportivo, sobre todo cuando ocurrió en un partido jugado en altura

Fuente:

<http://gestion.pe/economia/juzgado-laboral-otorga-indemnizacion-danos-futbolista-profesional-2198969>

<http://legis.pe/juzgado-laboral-160000-indemnizacion-futbolista-fallecio-juego/>