

## Normas Relevantes

### Se aprueba incremento remunerativo a los profesores de universidades públicas

El día 1 de diciembre del año en curso se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Resolución Suprema N° 350-2017-EF, Norma que aprueba el incremento remunerativo a los profesores de universidades públicas en los siguientes términos:

| Materia    | Desarrollo                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                            |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Incremento | Profesor principal a tiempo completo.                                                                                                                                                                                                                  | S/. 550.00                                                                                                 |
|            | Profesor auxiliar y asociado a tiempo completo.                                                                                                                                                                                                        | S/. 700.00                                                                                                 |
|            | Profesor principal, asociado y auxiliar a tiempo parcial,                                                                                                                                                                                              | El incremento será proporcional al número de horas laboradas, tomando como base los montos ya mencionados. |
| Requisitos | El profesor universitario debe estar registrado en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público a cargo de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF. |                                                                                                            |
| Vigencia   | El incremento remunerativo tendrá vigencia a partir de diciembre del presente año.                                                                                                                                                                     |                                                                                                            |

...

### Corte Superior de Justicia de Ventanilla oficializa eventos académicos sobre derecho laboral, empleo formal e informal

El día 1 de diciembre del año en curso se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Resolución Administrativa N° 596-2017-P-CSJ/PJ, la cual oficializa los siguientes eventos organizados por la Corte Superior de Justicia de Ventanilla:

| Evento                                              | Ponente                                                                                                                                                                                                                                             | Fecha, Hora y Lugar                                                                                    |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Conferencia Magistral en Derecho Laboral            | <ul style="list-style-type: none"><li>Javier Neves Mujica: “<i>Negociación Colectiva en el Sector Público.</i>”</li><li>Jorge Toyama Miyagusuku: “<i>Indemnización por Daños y Perjuicios en los Despidos Fraudulentos e Incausados.</i>”</li></ul> | Fecha: 30 de noviembre de 2017<br>Hora: 17:30 H<br>Lugar: Auditorio del edificio Carlos Loayza Zavala. |
| Conferencia Magistral “El Empleo Formal e Informal” | Tulio Obregón Sevillano                                                                                                                                                                                                                             | Fecha: 1 de diciembre de 2017.<br>Hora: 16:00 H,<br>Lugar: Auditorio de los Juzgados Civiles”          |

...

### Conforman Tercera y Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima

El día 6 de diciembre del año en curso se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Resolución Administrativa N° 663-2017-P-CSJL/PJ, la cual designa a los magistrados que conformarán la Tercera y Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima.

| Sala                                    | Miembros                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tercera Sala Laboral Permanente de Lima | <ul style="list-style-type: none"><li>Dra. Velia Odalis Begazo Villegas (Presidenta)</li><li>Dra. Norma Gregoria Farfán Osorio (*)</li><li>Dr. Máximo Saúl Barboza Ludeña</li></ul>                  |
| Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima  | <ul style="list-style-type: none"><li>Dra. Cecilia Leonor Espinoza Montoya (Presidenta)</li><li>Dr. Hugo Arnaldo Huerta Rodríguez</li><li>Dr. Fausto Victorio Martín González Salcedo (**)</li></ul> |

\* La Dra. Norma Gregoria Farfán Osorio ostenta el cargo de jueza de Tercera Sala Laboral Permanente de Lima mientras dure el periodo vacacional de la Dra. Araujo Sánchez.

\*\* El Dr. Fausto Victorio Martín González Salcedo ostenta el cargo de jueza de Tercera Sala Laboral Permanente de Lima mientras dure el periodo vacacional de la Dra. Carlos Casas.

...

### Inician implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil en el Despacho Presidencial

El día 8 de diciembre del año en curso se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 245-2017-SERVIR/PE, Norma que declara el inicio del proceso de implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil en el Despacho Presidencial.

...

### SERVIR aprueba diversas Resoluciones que regulan sus actividades

El día 15 de diciembre del año en curso se publicó en el Diario Oficial El Peruano diversas Resoluciones con la finalidad de regular las sanciones, el proceso de inducción y evaluación de los servidores civiles. Veamos:

- Mediante Resolución Presidencial Ejecutiva N° 264-2017-SERVIR/PE, se aprobó la “Directiva que regula el funcionamiento del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles”
- Mediante Resolución Presidencial Ejecutiva N° 265-2017-SERVIR-PE se aprobó la “Guía para la Gestión del Proceso de Inducción”.
- Mediante Resolución Presidencial Ejecutiva N° 279-2017-SERVIR-PE se aprobó la “Guía de Evaluadores para desarrollar la Etapa de Retroalimentación y elaborar el Plan de Mejora de los servidores evaluados”.

...

### Pre publican el Proyecto Normativo denominado “Lineamientos para la prestación del servicio de asesoramiento y orientación sobre ajustes razonables para el empleo de personas con discapacidad en el sector privado” en el portal institucional del MTPE

El día 16 de diciembre del año en curso se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Resolución Ministerial N° 236-2017-TR, la cual dispone que la oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones pre publique el Proyecto Normativo denominado “Lineamientos para la prestación del servicio de asesoramiento y orientación sobre ajustes razonables para el empleo de personas con discapacidad en el sector privado” en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Asimismo, establece un plazo de 30 días hábiles, iniciados desde la publicación de esta Resolución, para la remisión de sugerencias, comentarios o recomendaciones de las organizaciones que representan a las personas con discapacidad, entidades públicas o privadas, y de la ciudadanía en general.

...

### Se otorga bonificación extraordinaria a favor de los pensionistas por viudez del régimen del Decreto Ley Nº 19990

El día 20 de diciembre del año en curso se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Ley N° 30700, la cual otorga 100 soles a los pensionistas por viudez del régimen del Decreto Ley N° 19990. No obstante, el pago será otorgado sólo a quienes estén registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público, a cargo de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del MEF.

...

### Aprueban Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres

El día 27 de diciembre del año en curso se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Ley N° 30709, Norma que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, en los siguientes términos:

| Materia                                                | Desarrollo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |  |
|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Objeto de la Ley                                       | <ul style="list-style-type: none"><li>Se prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones.</li><li>La norma es concordante con la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |
| Cuadro de Categorías y Remuneración                    | <ul style="list-style-type: none"><li>Las empresas que ya tengan un cuadro de categorías deben corresponderse con esta ley.</li><li>Las empresas que no tengan un cuadro de categorías tienen 180 días desde la publicación de la norma para elaborarlo.</li><li>El empleador fija la remuneración sin discriminación.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |  |
| Capacitación laboral                                   | <ul style="list-style-type: none"><li>Debe garantizarse que la planificación y desarrollo de las capacitaciones no genere desigualdad entre hombres y mujeres.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |  |
| Condiciones de trabajo                                 | <ul style="list-style-type: none"><li>Debe garantizarse un trato digno, un clima laboral con base en el respeto y la no discriminación, la compatibilidad de vida personal, familiar y laboral.</li><li>Se debe prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, tomando en cuenta la Ley sobre la materia (Ley N° 27942).</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |  |
| Despido arbitrario por embarazo o período de lactancia | <ul style="list-style-type: none"><li>Se prohíbe el despido en razón al estado de gestación o periodo de lactancia de una mujer. (Referencia al art. 29, inc. e) de la LPCL)</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |
| Disposiciones Complementarias                          | <ul style="list-style-type: none"><li>Entra en vigencia al día siguiente de su publicación.</li><li>La SUNAFIL y las gerencias regionales de trabajo son los responsables del cumplimiento de esta norma.</li><li>El reglamento se debe aprobar dentro de los 60 días de su entrada en vigor.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |  |
| Disposiciones Modificatorias                           | <ul style="list-style-type: none"><li>Se modifica el artículo 30 inc. b) de la LPCL de la siguiente manera: “Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido, los siguientes:<br/>b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.”</li><li>Se añade un segundo párrafo al artículo 2 y se modifica el artículo 3 de la Ley N° 26772 sobre ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa, en los siguientes términos:<br/><div>a) En el artículo 2 se añade la obligación de informar a los trabajadores la política salarial del centro de trabajo. Asimismo, se considera discriminatorio un trato salarial distinto entre hombres y mujeres que cumplan los mismos requisitos y desempeñen las mismas labores.</div><br/><div>b) En el artículo 3 se añade el supuesto de discriminación durante la relación laboral. Asimismo, especifica las sanciones que acarrea la infracción de la norma, sin perjuicio de la indemnización, de la siguiente manera:<br/><div>i. Multa no mayor a 3 UIT.</div><div>ii. Cierre temporal del local, que no excederá de un año.</div><div>iii. Esta última puede ser remplazada por la imposición de doble multa si la situación lo amerita.</div></div></li></ul> |  |
| Disposición Derogatoria                                | <ul style="list-style-type: none"><li>Se derogan las normas que se opongan a lo dispuesto por esta ley.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |  |

...

### Se establecen disposiciones técnicas al Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú

El día 27 de diciembre del año en curso se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Resolución Ministerial N° 249-2017-TR, Norma que establecen disposiciones técnicas al Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú, en los siguientes términos:

• 1 representante con experiencia laboral en el sector saneamiento, propuesto por las asociaciones de empresas, colegios, gremios, a solicitud y presentación del Ministerio de Vivienda.

- 1 representante con experiencia laboral y trayectoria en actividades relacionadas al sector saneamiento, propuesto por la gran empresa, a solicitud y presentación del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.
- 1 representante con experiencia laboral en actividades relacionadas al sector saneamiento, propuesto por la mediana empresa, o de la pequeña y micro empresa, a solicitud y presentación del Ministerio de Vivienda.
- 1 representante de los centros de formación profesional, vinculado al sector saneamiento, de ámbito nacional, propuesto por el Ministerio de Vivienda.
- 1 representante con experiencia laboral en actividades en el sector saneamiento, propuesto por las organizaciones, asociaciones o instituciones de trabajadores vinculados al sector correspondiente.

Finalmente, las entidades señaladas acreditarán a sus representantes mediante comunicación escrita dirigida al Presidente del Comité, en un plazo de 3 días hábiles desde el día siguiente a la publicación de esta resolución.

• •

## Se establezca medida para los pescadores con derecho a la CTS

El día 29 de diciembre del año en curso se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto de Urgencia N° 015-2017, el cual tiene como objetivo permitir a los pescadores disponer del 90% de su CTS como una medida extraordinaria y transitoria, de tal manera que se reduzca el impacto económico recibido tras la suspensión de la extracción de anchoveta en la segunda temporada de pesca 2017. Esta medida tiene vigencia hasta el 31 de marzo de 2018.

• •

## Modifican detalles que deben ser informados en la Planilla Electrónica

El día 29 de diciembre del año en curso se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Resolución Ministerial

...

### Se modifica la conformación del Grupo de Trabajo denominado “Comité de Competencias Laborales del Sector Saneamiento”

El día 27 de diciembre del año en curso se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Resolución Ministerial N° 248-2017-TR, la cual modifica el artículo 4 de la Resolución Ministerial N° 049-2016-TR, indicando una renovada composición del Grupo de Trabajo denominado “Comité de Competencias Laborales del Sector Saneamiento”, de la siguiente manera:

- 1 representante del órgano de línea del MTPE, responsable de la normalización de competencias laborales, quien lo presidirá.
- 1 representante del Ministerio de Vivienda, quien será el Secretario Técnico.
- 1 representante del MINEDU.
- 1 representante con experiencia laboral en el sector saneamiento, propuesto por las asociaciones de empresas, o gremios, a solicitud y presentación del Ministerio de Vivienda.
- 1 representante con experiencia laboral y trayectoria en actividades relacionadas al sector saneamiento, propuesto por la gran empresa, a solicitud y presentación del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.
- 1 representante con experiencia laboral en actividades relacionadas al sector saneamiento, propuesto por la mediana empresa, o de la pequeña y micro empresa, a solicitud y presentación del Ministerio de Vivienda.
- 1 representante de los centros de formación profesional, vinculado al sector saneamiento, de ámbito nacional, propuesto por el Ministerio de Vivienda.
- 1 representante con experiencia laboral en actividades en el sector saneamiento, propuesto por las organizaciones, asociaciones o instituciones de trabajadores vinculados al sector correspondiente.

Finalmente, las entidades señaladas acreditarán a sus representantes mediante comunicación escrita dirigida al Presidente del Comité, en un plazo de 3 días hábiles desde el día siguiente a la publicación de esta resolución.

...

### Se establece medida para los pescadores con derecho a la CTS

El día 29 de diciembre del año en curso se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto de Urgencia N° 015-2017, el cual tiene como objetivo permitir a los pescadores disponer del 90% de su CTS como una medida extraordinaria y transitoria, de tal manera que se reduzca el impacto económico recibido tras la suspensión de la extracción de anchoeta en la segunda temporada de pesca 2017. Esta medida tiene vigencia hasta el 31 de marzo de 2018.

...

### Modifican detalles que deben ser informados en la Planilla Electrónica

El día 29 de diciembre del año en curso se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Resolución Ministerial N° 242-2017-TR, señalando lo siguiente:

| Materia                          | Desarrollo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |             |                             |                            |                                |                         |                              |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------------------|----------------------------|--------------------------------|-------------------------|------------------------------|
| Obligaciones del empleador       | <ul style="list-style-type: none"><li>Señalar en el Registro de Información Laboral de la Planilla Electrónica, el número de celular y correo electrónico de los trabajadores registrados desde el 1 de marzo de 2018.</li><li>Señalar el Banco y número de cuenta donde deposita la remuneración de sus trabajadores. Esta medida es aplicable a partir del 6 de enero de 2018.</li></ul> <p>Asimismo, deben actualizarse el Registro de Información Laboral de aquellos trabajadores que fueron registrados antes del 6 de enero de 2018. Esta obligación debe cumplirse en los siguientes plazos:</p> <table><tr><th>Empleadores</th><th>Plazo para la actualización</th></tr><tr><td>Con más de 10 trabajadores</td><td>Hasta el 28 de febrero de 2018</td></tr><tr><td>De 01 a 10 trabajadores</td><td>Hasta el 31 de marzo de 2018</td></tr></table> | Empleadores | Plazo para la actualización | Con más de 10 trabajadores | Hasta el 28 de febrero de 2018 | De 01 a 10 trabajadores | Hasta el 31 de marzo de 2018 |
| Empleadores                      | Plazo para la actualización                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |             |                             |                            |                                |                         |                              |
| Con más de 10 trabajadores       | Hasta el 28 de febrero de 2018                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |             |                             |                            |                                |                         |                              |
| De 01 a 10 trabajadores          | Hasta el 31 de marzo de 2018                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |             |                             |                            |                                |                         |                              |
| Fiscalización                    | <ul style="list-style-type: none"><li>La información señalada en este dispositivo es susceptible de inspección por parte del Sistema de Inspección de Trabajo desde el día en que es exigible.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |             |                             |                            |                                |                         |                              |
| Disposición Complementaria Final | <ul style="list-style-type: none"><li>El MTPE, la SUNAFIL y la SUNAT tienen la obligación de brindar orientación y asistencia a los empleadores para el cumplimiento de esta norma.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |             |                             |                            |                                |                         |                              |

...

### SUNAFIL aprueba Protocolo para la fiscalización

El día 31 de diciembre del año en curso se publicó en el Diario Oficial El Peruano, la Resolución N° 265-2017-SUNAFIL, la cual aprueba el Protocolo N° 004-2017-SUNAFIL/INIL, denominado “Protocolo para la Fiscalización en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sub sector de Minería”, señalando lo siguiente.

| Materia                                                           | Desarrollo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Origen, planificación y generación de órdenes de inspección       | El origen de la actuación inspectiva se rige por las normas en la materia. La planificación y generación de órdenes que realiza en la Unidad Administrativa Reguladas en la Directiva N° 002-2016-SUNAFIL/INIL, denominada “Reglas Generales para la fiscalización en Seguridad y Salud en el Trabajo” (en adelante la “Directiva”).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Trámite de las actuaciones inspectivas y modalidades de actuación | Los trámites de las actuaciones inspectivas y modalidades de actuación se encuentran sujetas a la Directiva. Previo a la vista a las instalaciones, el inspector debe recabar información sobre la empresa y las actividades que realiza en la Unidad Administrativa Económica. De no encontrar información, podrá buscarla en internet. Durante la actuación inspectiva, el inspector debe tomar en consideración las medidas del artículo 68 de la Ley sobre Seguridad y Salud en el trabajo, ya que en este sector concurren empresas contratistas, conexas y proveedores. Las actuaciones inspectivas deben excluir las normas sobre Seguridad y Salud Ocupacional en Infraestructura, ya que no es competencia de la SUNAFIL.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Vista de inspección y comparecencia                               | Previo al inicio de la inspección se debe requerir al empleador la Identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control (IPERC), en el caso que no lo tenga, junto al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, se realizará un mapa de las actividades de la empresa. El inspector al momento de realizar sus actividades debe tener el equipamiento necesario para los riesgos del área en que se encuentra. Durante la inspección se pueden solicitar órdenes paralelas para las empresas contratistas, conexas y proveedores, si están realizando incumplimientos independientes de la empresa principal. El Inspector para la visita y comparecencia tomará en cuenta lo dispuesto en la Directiva (numerales 7.5 y 7.6). Durante el desarrollo de la inspección se debe tomar en cuenta la Lista de Verificación de materias de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sub sector de Minería, anexo al protocolo. Finalizada la inspección se debe emitir medidas inspectivas conforme a la Ley General de Inspecciones y su Reglamento. Asimismo, se podrá realizar anotaciones en el cuaderno de Seguridad y Salud Ocupacional con respecto a las observaciones y recomendaciones producto de su actuación |
| Finalización de la actuación inspectiva de investigación          | De no encontrarse alguna infracción, el inspector emite su informe de actuación inspectiva. De encontrarse alguna infracción, el inspector adopta una medida inspectiva y posteriormente emite un acta de infracción o un informe de actuación inspectiva.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Fiscalización Especial                                            | Se realiza cuando el empleador registra 2 accidentes mortales en un periodo de 12 meses en una misma unidad minera. Finalizada la actuación, el empleador emite el resultado de su actuación a la autoridad competente donde señala las debilidades del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. De persistir los accidentes mortales, sin perjuicio de las medidas de prevención y las sanciones, la autoridad suspenderá total o parcialmente, el tiempo que sea necesario, las actividades en la unidad, de tal manera que se revise de emergencia el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

**Corte Suprema: En un contrato sujeto a modalidad por servicio específico debe constar objetivamente el servicio determinado**

La Corte Suprema señaló mediante Casación N° 4319-2016 Moquegua que se desnaturaliza un contrato por servicio específico cuando no consta debidamente el servicio determinado y la condición que determine la extinción del contrato.

Así resolvió la Corte al constatar que no se verificó la causa objetiva del contrato por servicio específico, es decir, el servicio determinado – la exigencia de un resultado – y una condición que precise el fin de la relación laboral.



**Corte Suprema: El sólo hecho de laborar más allá de la hora de salida genera una presunción de trabajo en sobre tiempo**

La Corte Suprema señaló mediante Casación N° 5703-2017 Lima que el registro de hora y salida es una prueba idónea para acreditar el trabajo en sobre tiempo.

Así resolvió la Corte al constatar que el trabajador excedió su jornada máxima conforme los registros de hora y salida exhibidos por la Empresa, los cuales constituyen una prueba adecuada para evidenciar el trabajo en sobre tiempo.



**Corte Suprema: El contrato sujeto a modalidad por incremento de actividad debe constar el hecho coyuntural que justifica la mano de obra temporal**

La Corte Suprema señaló mediante Casación N° 7277-2016 Moquegua que los contratos por incremento de actividad se desnaturalizan cuando no se verifica el hecho coyuntural que justifica la contratación temporal de nuevo personal.

Así resolvió la Corte al constatar que la causa de contratación figuraba de forma genérica, y por tanto, no justificó con razones objetivas el hecho coyuntural de contratación del trabajador. Asimismo, la actividad que realizaba debía ser cubierta por personal estable y no temporal.



**Corte Suprema: Se configura un acto de hostilidad cuando se traslada a un trabajador de un lugar a otro con la intención de causarle algún perjuicio**

La Corte Suprema señaló mediante Casación N° 7489-2016 Moquegua que la atribución del empleador de trasladar a un trabajador – ius variandi – debe ser ejercido bajo los parámetros de razonabilidad y las necesidades del centro de trabajo.

Así resolvió la Corte al constatar que el trabajador remitió una carta a su empleador informando que su decisión de trasladarlo a otro centro de labores, le ocasionaba perjuicios familiares, económicos y emocionales, en tanto lo alejaba de su familia y no se le otorgaba las facilidades para laborar en su nuevo puesto (vivienda, alimentación y transporte).



**Corte Suprema: Se configura un acto de hostilidad cuando se rebaja inmotivadamente de categoría afectando su remuneración**

La Corte Suprema señaló mediante Casación N° 8163-2016 Lima que la rebaja inmotivada de categoría constituye un acto de hostilidad.

Así resolvió la Corte al constatar que el trabajador laboró por más de 15 años como Jefe de Equipo Comercial Categoría IV, y posteriormente se le redujo a uno de Categoría III de forma unilateral e inmotivada, afectando su remuneración y generándole un perjuicio económico.



**Corte Suprema: Las impuntualidades reiteradas y sanciones previas justifican la existencia de una falta grave**

La Corte Suprema señaló mediante Casación N° 13789-2016 Lambayeque que una relación laboral tiene un deber de diligencia del trabajador en su prestación; por tanto, las tardanzas, su reiteración y que dicha conducta haya sido objeto de sanción son los 3 elementos necesarios para justificar la existencia de esta falta grave.

Así resolvió la Corte al constatar que el trabajador fue sancionado previamente con amonestaciones y suspensiones debido a sus reiteradas tardanzas, las cuales nunca fueron cuestionadas. En consecuencia, no guardó su deber de diligencia y se acreditaron los 3 elementos antes expuestos, lo cual justifica la existencia de una falta grave.



**Corte Suprema: El cobro de la indemnización por despido arbitrario implica la aceptación de protección de la norma imposibilitando solicitar luego la tutela resarcitoria**

La Corte Suprema señaló mediante Casación N° 12737-2016 Lima que la tutela indemnizatoria implica aceptar la protección de la norma, por lo cual no se puede pretender luego la reposición.

Así resolvió la Corte al constatar que el trabajador cobro el monto depositado en su cuenta por concepto de indemnización por despido arbitrario, en efecto, aceptó la tutela indemnizatoria lo cual imposibilita que luego solicite una tutela resarcitoria, es decir, su reposición.



**Corte Suprema: El cargo de guardián de una Municipalidad corresponde al de un obrero y por tanto se le aplica el régimen de la actividad privada**

La Corte Suprema señaló mediante Casación N° 17724-2015 Moquegua que el cargo de obrero se diferencia al de empleado, en que en el primero predomina el trabajo físico sobre el intelectual.

Así resolvió la Corte al constatar que el trabajador tenía el cargo de guardián y por tanto al ser un obrero de una municipalidad se le aplica el régimen laboral de la actividad privada, al ser una excepción en la aplicación del precedente Huatuco.



**Corte Suprema: Las afectaciones en materia pensionaria al ser continuadas deben atenderse y no pueden rechazarse por falta de agotamiento de la vía administrativa previa**

La Corte Suprema señaló mediante Casación N° 3667-2016 Lima que no pueden rechazarse los reclamos en materia pensionaria por su carácter de derecho fundamental y alimentario.

Así resolvió la Corte al constatar que se rechazó la demanda del trabajador por una falta de agotamiento de la vía administrativa previa, sin tomar en consideración que al ser un reclamo en materia pensionaria su afectación es continuada, por lo cual, no se puede rechazar al ser una excepción prevista por el Tribunal Constitucional.



**Corte Suprema: La finalidad del periodo de prueba se afecta si se asigna al trabajador labores distintas para las que fue contratado**

La Corte Suprema señaló mediante Casación N° 16361-2016 Lima que la finalidad del periodo de prueba es comprobar si efectivamente el trabajador se encuentra apto para el cargo asignado sobre la base de los resultados de las tareas encomendadas.

Así resolvió la Corte al constatar que al trabajador se le asignó funciones derivadas de un puesto distinto del que fue contratado, por tanto, se transgredió la finalidad del periodo de prueba. En consecuencia, el empleador no podía extinguir unilateralmente la relación laboral.

04 de Diciembre

Las redes sociales incrementan su vínculo con temas laborales

La Encuesta de Empleabilidad 2017, realizada por LHH DBM, arrojó un incremento sustancial en el vínculo de las redes sociales con el mundo del trabajo. Se destaca que el 69% de los profesionales peruanos usan las redes sociales para temas relacionados al trabajo, lo cual representa un incremento de 25% con respecto al 2015. En este sentido, se ha elevado el número de personas que usa LinkedIn, red social que describe el perfil profesional de sus usuarios, ya que para el 2015 solo 69% de los entrevistados afirmaban tener una cuenta vigente frente al 91% de este año

Fuente:  
[goo.gl/ZKF7Lx](https://goo.gl/ZKF7Lx)

05 de Diciembre

El Programa Jóvenes Productores beneficia a 4600 jóvenes cuzqueños con capacitaciones gratuitas

La Encuesta de Empleabilidad 2017, realizada por LHH DBM, arrojó un incremento sustancial en el vínculo de las redes sociales con el mundo del trabajo. Se destaca que el 69% de los profesionales peruanos usan las redes sociales para temas relacionados al trabajo, lo cual representa un incremento de 25% con respecto al 2015. En este sentido, se ha elevado el número de personas que usa LinkedIn, red social que describe el perfil profesional de sus usuarios, ya que para el 2015 solo 69% de los entrevistados afirmaban tener una cuenta vigente frente al 91% de este año

Fuente:  
[goo.gl/fx5iXr](https://goo.gl/fx5iXr)

07 de Diciembre

Empleadores peruanos contratarán más personal para el 2018

La última Encuesta de Expectativas de Empleo, realizada a 700 empleadores a nivel nacional, arrojó una mayor intención de contratar personal dentro del primer trimestre del año 2018. Esta tendencia se da tanto en la pequeña, mediana y gran empresa, con especial énfasis en los sectores Construcción, Minería, Banca y Finanzas, Seguros y Bienes Raíces, Transporte y Comercio.

Fuente:  
[goo.gl/qzNa8s](https://goo.gl/qzNa8s)

09 de Diciembre

MTPE fortalece el emprendimiento en el distrito de San Juan de Lurigancho

El programa del MTPE Impulsa Perú, en colaboración con la Universidad Nacional del Callao, inicia un proyecto de fortalecimiento a los emprendedores del distrito de San Juan de Lurigancho. El mencionado Proyecto brinda asistencias técnicas en la elaboración de planes empresariales, de tal manera que los emprendedores tengan herramientas para formalizarse. Asimismo, para quienes ya tienen un negocio se les ofrece una gestión de emprendimiento y consejos para mejorar el trabajo que vienen realizando.

Fuente:  
[goo.gl/6vxM44](https://goo.gl/6vxM44)

18 de Diciembre

MTPE asesoró a más de 2000 migrantes nacionales y extranjeros

El MTPE en el periodo de agosto de 2016 a septiembre de 2017 asesoró a 2250 migrantes nacionales y extranjeros. Estas asesorías comprendieron temas relacionados con la seguridad social e indicadores económicos como el salario mínimo, tasa de desempleo, inflación, entre otros. Asimismo, se les indicó los requisitos para solicitar una autorización de residencia, el lugar al que acudir en caso de violación de derechos y como acceder a una pensión.

Fuente:  
<https://goo.gl/NkZFGD>

19 de Diciembre

La OIT está a favor de la negociación colectiva en el sector público

La OIT se ha mostrado de acuerdo con la discusión en torno a la negociación colectiva en el sector público, tal como se propone en el dictamen revisado por la Comisión de Trabajo del Congreso. En este sentido, Julio Gamero especialista en Empleo e Instituciones del Mercado de Trabajo para los Países Andinos de la OIT, enfatizó que la negociación colectiva ha sido reconocida en diversos Convenios. Asimismo, añadió: "(...).es positivo en tanto que se deja a las partes el que puedan discutir sobre sus condiciones económicas y condiciones de trabajo".

Fuente:  
<https://goo.gl/8vhZUw>

20 de Diciembre

MTPE ofreció capacitación laboral y certificación de competencias a más de 100 víctimas de terrorismo

A través del programa Impulsa Perú, el MTPE ofreció capacitación laboral y certificación de competencias a más de 100 víctimas del terrorismo en las regiones Ayacucho, Cuzco, Ica, Ancash, Lambayeque, Junín y Lima. Se les capacitó en los empleos de: operario agroindustrial y de producción, instalador sanitario, promotor de ventas, auxiliar de almacén y logística.

Fuente:  
<https://goo.gl/BMcpJL>

26 de Diciembre

Lima y Callao tendrán días no laborables por la Cumbre de las Américas

El MTPE declara días no laborables el viernes 13 y sábado 14 de abril del 2018 en Lima Metropolitana y el Callao. Esta medida está motivada por la realización de la VIII Cumbre de las Américas en Lima. No obstante, mencionados días, para fines tributarios, serán considerados hábiles. Por otro lado, la recuperación de las horas dejadas de trabajar, en el sector público, se realizará en los 15 días inmediatos posteriores o cuando lo establezca el titular de la entidad. Por otro lado, en el sector privado, la recuperación se acordará entre el empleador y sus trabajadores, a falta de acuerdo, decidirá el empleador.

Fuente:  
<https://goo.gl/x2puEA>

28 de Diciembre

Más de 377 mil trabajadores de construcción civil se inscribieron ante el MTPE

El MTPE terminó de implementar el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC) en cada una de las 26 regiones del país, logrando registrar a 377454 trabajadores de construcción civil. En virtud de ello, el Viceministro de Trabajo Augusto Eguiguren indicó que en breve se iniciará una segunda etapa, donde se implementará un código de identificación, de tal manera que se distinga a cada una de las organizaciones de construcción civil y su información pueda ser interconectada en cada región del país. Cabe resaltar que aún hay dos etapas por implementar. La tercera etapa busca transparentar sus ingresos, mediante la bancarización de las cuotas sindicales. Por último, la cuarta etapa busca certificar las competencias de cada uno de los registrados.

Fuente:  
<https://goo.gl/VuMoHk>

29 de Diciembre

Ajuste de la remuneración mínima se analizará en los primeros meses del 2018

El Ministro de Trabajo Alfonso Grados comentó que se evaluará el sueldo mínimo en los primeros meses del 2018, partiendo con la activación de la comisiones del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo que revisa este tema. En este sentido, explicó que los indicadores a tomarse en cuenta para esta revisión son el incremento del costo de vida, la canasta básica familiar, el crecimiento económico del país, el nivel de empleabilidad y la productividad laboral.

Fuente:  
<https://goo.gl/QgDrXP>

...

El 2018 tendrá 4 fines de semana largos

El MTPE, estableció 4 días no laborables adicionales para el sector público, los cuales pueden ser acogidos por el sector privado, a nivel nacional. Las mencionadas fechas son las siguientes:

- Martes 2 de enero de 2018.
- Viernes 27 de julio de 2018.
- Viernes 31 de agosto de 2018.
- Viernes 2 de noviembre de 2018.

Asimismo, establece que las horas dejadas de trabajar serán compensadas en los días posteriores, o cuando lo señale el titular de la entidad pública. De ser el caso, en el sector privado, la recuperación se acordará entre el empleador y sus trabajadores, a falta de acuerdo, decidirá el empleador

Fuente:  
<https://goo.gl/cBdkfFN>