

BOLETÍN LABORAL

MARZO, 2024

CONTENIDO

- 1 Legislación laboral
- 2 Jurisprudencia
- 3 Opinión y análisis
- 4 Proyectos Ley



RESOLUCION 0177-2024/SEL-INDECOPI

Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud

Declaran barrera burocrática ilegal la imposición de un plazo perentorio para rectificar la planilla electrónica como condición para que el Seguro Social de Salud asuma el pago de las prestaciones de recuperación de los derechohabientes de los trabajadores y las prestaciones económicas de los trabajadores y los derechohabientes de estos, materializada en el último párrafo del artículo 36 del DS 009-97-SA, modificado por el DS 020-2006-TR.

RESOLUCION Nº 123-2024-SUNAFIL/TFL

El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) resalta la importancia de consignar en forma clara y precisa, la causa objetiva de contratación, en los contratos sujetos a modalidad.

En efecto, el Tribunal señala que se desnaturaliza la contratación en la modalidad por obra determinada o servicio específico, empleado por una empresa, para la contratación de una secretaria, al: (i) establecerse que las funciones de la trabajadora eran permanentes, (ii) al detectarse que las actividades que realizaba la trabajadora no eran independientes de la actividad principal del empleador; y (iii) al indicar, el empleador, de forma genérica, que la contratación se debió a la mejora de los procesos administrativos internos.

AGENDA TEMPRANA

A través de la agenda temprana, (Resolución Ministerial N° 000013-2024-TR), el Ministerio de Trabajo puso en conocimiento de la ciudadanía, que se están evaluando, de forma preliminar, problemas públicos de carácter laboral, que posteriormente serán materia de proyectos normativos.

La puesta en conocimiento, al público en general, de esta agenda, permitirá que puedan presentar sus aportes respecto a cada tema, a continuación, algunos de los problemas que señala la agenda, el plazo para presentar sus observaciones y el correo electrónico a donde se debe enviar las mismas.

1.- Actualmente se puede pactar una Remuneración Integral Anual (RIA), el cual es un esquema que engloba todos los beneficios laborales establecidos por ley o de forma convencional, pero solo cuando el ingreso del trabajador no sea menor a 2 UIT. Al respecto se plantea una modificación a efectos de que el empleador pueda pactar una RIA cuando el ingreso no sea menor a 1 UIT.

Observaciones o comentarios hasta el 30.09.2024 al correo comentariosdnt@trabajo.gob.pe

2.- Existe dificultad en la implementación del servicio de seguridad y salud (SSST) en el trabajo por parte de los empleadores, se ha identificado que en los lugares de trabajo se presenta una inadecuada gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual se refleja en una mayor ocurrencia de accidentes y enfermedades ocupacionales.

Considerando lo mencionado en el artículo 36º de la Ley N° 29783, que señala que todo empleador organiza el SSST con una finalidad preventiva, al día de hoy el mencionado artículo no ha sido desarrollado a nivel reglamentario, lo que genera poca claridad en los empleadores respecto a la implementación de dicho servicio.

Observaciones o comentarios hasta el 02.05.2024 al correo sat@trabajo.gob.pe

Puede encontrar el texto completo de la agenda temprana en el siguiente link:

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/5138664-000016-2024-tr>

EN CONTRA DE REAJUSTE DE LA RMV

La CCL reiteró su posición en contra de la aprobación del Proyecto de Ley N° 718/2021-CR, que propone criterios para la evaluación y el reajuste de la remuneración mínima vital (RMV) y su periodicidad.

La CCL argumenta que la propuesta legislativa contradice la necesidad de diálogo entre las partes y privilegia un trámite administrativo sumario, lo que puede provocar conflictos.

Cabe recordar que, en el CNT, existe un acuerdo para que la evaluación del reajuste de la RMV se realice cada dos años. Asimismo, los criterios para fijar el monto de la remuneración mínima deberían considerar la inflación y nivel de productividad. Por ello, su fijación debe cuidar el menor impacto, ya que implica una mayor carga para el empleador, y que eventualmente perjudica la creación y formalización de empleo, sobre todo para las pequeñas empresas, que, por proyectos como este se ven obligadas, muchas veces a refugiarse en la informalidad empresarial y laboral que caracteriza a nuestro país.

PROYECTO DE LEY N° 07389/2023-CR

TÍTULO: PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO N° 688, LEY DE CONSOLIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES, A FIN DE AMPLIAR LA COBERTURA DEL SEGURO VIDA LEY EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES.

Sumilla: Propone modificar los artículos 4, 5 y 12 del Decreto Legislativo N° 688, a fin de establecer como contingencias coberturadas por el seguro vida ley, la invalidez parcial permanente y el diagnóstico oncológico o de enfermedades degenerativas del trabajador asegurado.

PROYECTO DE LEY N° 07340/2023-CR

TÍTULO: LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 40 DE LA LEY N° 28806.LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Sumilla: Propone modificar el artículo 40 de la Ley 28806, a efectos de otorgar facilidades para el pago de las multas impuestas por la comisión de infracciones administrativas a consecuencia de la actuación de la inspección del trabajo, frente a situaciones extraordinarias que afronte el sujeto responsable ante la autoridad inspectiva.


Gerente Legal
Alvaro Gálvez Calderón


Jefe del Departamento Legal
Jorge Silva Zumarán

Asesor Legal
Roberto Yupanqui Quiroz-Ramírez

Asesor Legal
Juan Tompson Carrillo

Asistente Administrativa
Aracelli Jara Llamosas

 (+51) 955 172 611

 ajara@camaralima.org.pe