

EDICIÓN N° 12

13 - julio

2021

SEMANARIO LABORAL

INFORMACIÓN LEGAL PARA LA GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS

- Repaso jurisprudencial
- Informativos



EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

Informativos

- Resoluciones de Superintendencia sobre Inspección de Trabajo..... 3
- Modificaciones a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo..... 4
- Se modificó el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo..... 5
- Se prohíbe la tercerización e intermediación laboral de los servicios de
limpieza y afines..... 6
- Este 15 de julio vence el plazo para el pago de la gratificación por fiestas
patrias..... 7

RESOLUCIONES DE SUPERINTENDENCIA SOBRE INSPECCIÓN DE TRABAJO

A través de la Resolución de Superintendencia N°190-2021-SUNAFIL se aprueba la versión 2 de la Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/INII, denominada "Directiva que regula el Procedimiento Sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo"

Para revisar la resolución haga click en el siguiente botón:

[Click aquí](#)



Mediante la Resolución de Superintendencia N° 189-2021-SUNAFIL se aprueba la versión 3 del Protocolo N° 005-2020-SUNAFIL/INII, denominado "Protocolo sobre el ejercicio de la inspección del trabajo dentro del marco de la Declaratoria de Emergencia Sanitaria y Nacional por las graves circunstancias que afectan las actividades laborales y económicas a consecuencia del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional"

Para revisar la resolución haga click en el siguiente botón:

[Click aquí](#)



MODIFICACIONES A LA LEY N° 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El 25 de junio de 2021, se publicó en el diario El Peruano la Ley N° 31246, mediante la cual se modifica la Ley No. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de garantizar el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo frente al riesgo epidemiológico y sanitario.



VIGILANCIA DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA

Mediante estas modificaciones se ha establecido que, en caso de una declaración de emergencia sanitaria, el empleador tiene la obligación de ejercer la vigilancia epidemiológica e inteligencia sanitaria respecto de sus trabajadores, mediante acciones que permitan tener un control del contagio que estas enfermedades pueden ocasionar, mediante la realización de pruebas de detección necesarias a sus trabajadores.



COSTOS DE EPP

Por otro lado, se establece que los costos correspondientes a los equipos de protección personal (EPP) entregados a los trabajadores son asumidos por el empleador en su totalidad. Se crea la obligación de entregar estos EPP tanto en condiciones presenciales como en el trabajo realizado fuera de la empresa o de manera remota.



REGLAMENTACIÓN

Finalmente, el Poder Ejecutivo, tiene un plazo de 30 días calendarios, para adecuar el reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, a las modificaciones previstas en la Ley.



SE MODIFICÓ EL REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

El 4 de julio de 2021, se publicó en el diario El Peruano, el Decreto Supremo N° 014-2021-TR, que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Entre los principales cambios se encuentran:

1. La multa por incurrir en la infracción muy grave a la labor inspectiva, prevista en el inciso 46.10 del artículo 46° del Reglamento, que consiste en “La inasistencia del sujeto inspeccionado ante un requerimiento de comparecencia”, se sujeta a un descuento del 90%, no solo cuando se subsane antes de la emisión del acta de infracción, sino también **cuando no se advierta infracción**.
2. No contar con la **síntesis de legislación laboral** no es considerada como una infracción leve en materia de relaciones laborales.
3. Se considera como una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, no contar con el **registro de control de asistencia**, respecto de uno o más trabajadores, que, aun teniéndolo, no cuente con la información mínima.

En el término de 30 días hábiles desde su publicación, SUNAFIL puede aprobar la normativa complementaria o actualizar la existente, de acuerdo a lo previsto en el Decreto Supremo.

Revisa el reglamento con los cambios en el siguiente botón:

[Click aquí](#)

ANTES	AHORA
<p>"Artículo 2.- Definiciones A los efectos del presente Reglamento se aplican las definiciones contenidas en el artículo 1° de la Ley N° 28805, Ley General de Inspección del Trabajo, relativas al Sistema de Inspección del Trabajo, Inspección del Trabajo, Supervisores, Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares, actuaciones de orientación, actuaciones inspectivas y procedimiento administrativo sancionador en materia sociolaboral. (...)”</p>	<p>"Artículo 2.- Definiciones A los efectos del presente Reglamento se aplican las definiciones contenidas en el artículo 1° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, relativas al Sistema de Inspección del Trabajo, Inspección del Trabajo, Supervisores, Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares, actuaciones de orientación, acciones previas, acciones de orientación, acciones inspectivas y procedimiento administrativo sancionador en materia sociolaboral. (...)”</p>
<p>"Artículo 3.- Principios ordenadores del Sistema de Inspección del Trabajo De conformidad con lo establecido por el artículo 2° de la Ley, el funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores públicos que lo integran, se regirán por los principios de legalidad, primacía de la realidad, imparcialidad y objetividad, equidad, autonomía técnica y funcional, jerarquía, eficacia, unidad de función y de actuación, confidencialidad, lealtad, probidad, sigilo profesional y honestidad y celeridad.”</p>	<p>"Artículo 3.- Principios ordenadores del Sistema de Inspección del Trabajo De conformidad con lo establecido por el artículo 2° de la Ley, el funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores públicos que lo integran, se rigen por los principios de legalidad, primacía de la realidad, imparcialidad y objetividad, equidad, autonomía técnica y funcional, jerarquía, eficacia, unidad de función y de actuación, confidencialidad, lealtad, probidad, sigilo profesional, honestidad, celeridad, carácter permanente, objetividad y publicidad”</p>

SE PROHIBE LA TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL DE LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA Y AFINES

Mediante la Ley N° 31254, publicada el 7 de julio de 2021, se prohibió la tercerización e intermediación laboral de los servicios de limpieza pública, recojo de residuos sólidos, conservación y mejora del ornato local y afines, en los gobiernos locales.



En esa línea, se ha precisado que:

1. Estos servicios deben ser realizados por obreros municipales sujetos al régimen de la actividad privada.
2. Los gobiernos locales serán su único empleador.
3. Las municipalidades que hayan externalizado estos servicios mediante tercerización o intermediación laboral, deberán retomar las contrataciones de manera directa, al término del contrato vigente.

4. Los gobiernos locales tienen el plazo máximo de 1 año, contados a partir de la vigencia de la Ley, para incorporar progresivamente al personal que presta estos servicios mediante tercerización o intermediación laboral, previa evaluación de méritos e idoneidad para los servicios.

5. Durante el lapso de adecuación, el personal que presta estos servicios mediante tercerización o intermediación laboral, cuenta con protección contra el despido injustificado y/o término de contrato. Además, tienen prioridad para ser contratados por el gobierno local al que brindaron servicios.



ESTE 15 DE JULIO VENCE EL PLAZO PARA EL PAGO DE LA GRATIFICACIÓN POR FIESTAS PATRIAS

Y LA BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA CONFORME A LA LEY N° 30334

De acuerdo a la Ley N° 27735 - Decreto Supremo N° 005-2002-TR

1. Para percibir la gratificación, el trabajador debe haber laborado por lo menos un mes calendario completo entre los meses de enero a junio.



2. Los trabajadores que gozan del descanso vacacional, licencia con goce de remuneraciones, o se encuentra percibiendo subsidios de la seguridad social o accidente de trabajo, tienen derecho al pago de la gratificación.



3. Asimismo, los trabajadores que se encuentren en suspensión perfecta de labores, pero hayan laborado un mes calendario completo en el periodo de enero a junio, percibirán la gratificación por el tiempo efectivo.

4. Los trabajadores sujetos al régimen de la pequeña empresa reciben 15 remuneraciones diarias como gratificación.

5. Los trabajadores sujetos al régimen de la microempresa no reciben gratificación.

6. En el trabajo del hogar, la gratificación equivale a una remuneración mensual



NUESTRO EQUIPO



Alejandro Navarrete

Abogado principal

anavarrete@nmabogados.com.pe



Irma Pacheco

Abogada asociada

ipacheco@nmabogados.com.pe



Carolina Mendieta

Abogada asociada

cmendieta@nmabogados.com.pe



Ivan Casana

Abogado asociado

icasana@nmabogados.com.pe

SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES Y CONTÁCTANOS:



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



laboral@nmabogados.com.pe



www.nmabogados.com.pe



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



@nmabogados



992 284 703



Av. las Camelias Nro. 781, Dpto. 31, San Isidro, Lima - Perú.