

Normas Relevantes

04/01/2020

DECRETO SUPREMO N° 001-2020-TR, que aprueba los Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el Sector Público

El Decreto Supremo establece los lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables en el lugar de trabajo a favor de las/los servidoras/res civiles con discapacidad, a fin de contribuir a la eliminación de la discriminación por razón de discapacidad. En específico, regula los siguientes aspectos:

- El ámbito de aplicación, el cual se extiende a todas las entidades de la administración pública.
- La identificación de los/las servidores/as civiles con discapacidad, que está a cargo de la Oficina de Recursos Humanos.
- La implementación de los ajustes razonables es responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos, de Planeamiento, Presupuesto y Administración o las que hagan sus veces.
- El mantenimiento y renovación de los ajustes razonables.
- La existencia de una carga desproporcionada o indebida por la cual la entidad pueda denegar la solicitud de los ajustes razonables.

•••

08/01/2020

DECRETO SUPREMO N° 002-2020-TR, que aprueba medidas para la promoción de la formalización laboral y la protección de los derechos fundamentales laborales en el sector agrario

El Decreto Supremo contiene medidas para promover la formalidad laboral y la protección de los derechos fundamentales laborales en el sector agrario, cuya disposición complementaria modifica el artículo 77 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR:

| Modificado | Vigente |
|---|--|
| <p><i>Artículo 77.- La evaluación inicial de riesgos debe realizarse en cada puesto de trabajo del empleador, por personal competente, en consulta con los trabajadores y sus representantes ante el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta evaluación debe considerar las condiciones de trabajo existentes o previstas, así como la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe, por sus características personales o estado de salud conocido, sea especialmente sensible a alguna de dichas condiciones.</i></p> <p><i>Adicionalmente, la evaluación inicial debe:</i></p> <p><i>a) Identificar la legislación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, las guías nacionales, las directrices específicas, los programas voluntarios de seguridad y salud en el trabajo y otras disposiciones que haya adoptado la organización.</i></p> <p><i>b) Identificar los peligros y evaluar los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o con la organización del trabajo.</i></p> <p><i>c) Determinar si los controles previstos o existentes son adecuados para eliminar los peligros o controlar riesgos.</i></p> <p><i>d) Analizar los datos recopilados en relación con la vigilancia de la salud de los trabajadores</i></p> | <p>Artículo 77.- De conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la Ley, la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles (IPERC) es elaborada y actualizada periódicamente, sin exceder el plazo de un año, por el/la empleador/a; se realiza en cada puesto de trabajo, con participación del personal competente, en consulta con las y los trabajadores, así como con sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso.</p> <p>Son requisitos mínimos para la elaboración o actualización de la IPERC:</p> <p>a) Las actividades rutinarias y no rutinarias, según lo establecido en el puesto de trabajo del/a trabajador/a; así como las situaciones de emergencia que se podrían presentar a causa del desarrollo de su trabajo o con ocasión del mismo.</p> <p>b) Las condiciones de trabajo existentes o previstas, así como la posibilidad de que el/la trabajador/a que lo ocupe sea especialmente sensibles a determinados factores de riesgo.</p> <p>c) Identificar los peligros y evaluar los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o con la organización del trabajo.</p> <p>d) Incluir las medidas de protección de los/las trabajadores/as en situación de discapacidad, realizar la evaluación de factores de riesgos para la procreación, el enfoque de género y protección de las trabajadoras y los adolescentes, según lo establecido en los artículos 64, 65, 66 y 67 de la Ley.</p> <p>e) Los resultados de las evaluaciones de los factores de riesgo físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.</p> <p>f) Los resultados de las investigaciones de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.</p> <p>g) Los datos estadísticos recopilados producto de la vigilancia de la salud colectiva de las y los trabajadores.</p> <p>Lo anterior son requisitos mínimos sin perjuicio que el empleador pueda considerar cualquier otro requisito para la gestión de riesgos. La matriz IPERC debe ser revisada conforme a lo establecido en el artículo 57 de la Ley.</p> <p>Las medidas de control propuestas se aplican de conformidad con los artículos 21 y 50 de la Ley.</p> |

•••

10/01/2020

DECRETO SUPREMO N° 002-2020-PCM, que declara el año 2020 como el “Año de la Universalización de la Salud”

El Decreto Supremo tiene como finalidad poner énfasis en las medidas para la cobertura universal de salud y disposición de medidas urgentes para garantizar la protección del derecho a la salud a través del cierre de la brecha de población sin cobertura de seguro en el territorio nacional, que el Gobierno del Perú ha priorizado como principales temas este año.

•••

13/01/2020

DECRETO SUPREMO N° 003-2020-TR, que aprueba el uso obligatorio de la casilla electrónica para efectos de notificación de los procedimientos administrativos y actuaciones de la SUNAFIL

El Decreto Supremo tiene por objeto regular el uso obligatorio de la notificación vía casilla electrónica, con miras a efectuar notificaciones, en los procedimientos administrativos y actuaciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a través de su Sistema Informático de Notificación Electrónica.

En específico, la norma tiene por finalidad mejorar la eficiencia y la celeridad en la notificación de las actuaciones y actos administrativos en el marco del ejercicio de las funciones y competencias de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), que regula los siguientes aspectos:

- Las obligaciones del usuario respecto de la casilla electrónica.
- El contenido de la notificación vía casilla electrónica
- La constancia de notificación vía casilla electrónica
- La validez y efecto de la notificación vía casilla electrónica.
- La imposibilidad del uso de la notificación vía casilla electrónica

Asimismo, la norma precisa que la SUNAFIL, en un plazo no mayor a 60 días calendarios posterior a la publicación del decreto supremo, emita el cronograma de implementación del Sistema Informático de Notificación Electrónica.

•••

19/01/2020

DECRETO SUPREMO N° 005-2020-TR, que aprueba el Reglamento del Registro Nacional de Obras de Construcción Civil - RENOCC

El Decreto Supremo aprueba el Reglamento del Registro Nacional de Obras de Construcción Civil- RENOCC, que consta de tres (3) capítulos y doce (12) artículos, el cual establece los siguientes aspectos:

- El ámbito de aplicación del RENOCC.
- El procedimiento administrativo de inscripción.
- Los requisitos para la inscripción vinculados a la identificación del solicitante, de la obra de construcción civil y de los trabajadores.
- Las obligaciones vinculadas a la declaración de participación en la ejecución de la obra, la actualización trimestral de la información en el RENOCC, la obligación de publicitar las constancias de inscripción y declaración en el RENOCC, así como la de reportar la finalización de la obra.

DECRETO SUPREMO N° 007-2020-TR, que autoriza a los trabajadores pescadores a efectuar retiros adicionales con cargo a la Compensación por Tiempo de Servicios

El Decreto Supremo autoriza, hasta el 30 de junio de 2020, a los trabajadores pescadores comprendidos en los alcances del citado Decreto Supremo N°014-2004-TR para que dispongan libremente del noventa por ciento (90%) de los depósitos e intereses acumulados de la Compensación por Tiempo de Servicios que se encuentran en las entidades financieras a la fecha de disposición, para lo cual deben presentar ante dichas entidades una constancia de labores emitida por un empleador del sector pesquero.

•••

23/01/2020

DECRETO DE URGENCIA N° 014-2020, que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el Sector Público

El Decreto de Urgencia señala que son materias de negociación colectiva las condiciones económicas y no económicas, y de productividad. En donde existen tres niveles: 1) negociación colectiva a nivel centralizado, 2) negociación colectiva a nivel centralizado especial y 3) negociación colectiva a nivel descentralizado.

Asimismo, establece como reglas generales que: i) el pliego de reclamos se remita a SERVIR y este lo remite al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), a fin de que este emita el respectivo Informe Económico Financiero; ii) los pliegos de reclamos se presentan cada 2 años, entre el 1 y el 30 de junio; iii) todo convenio colectivo suscrito o laudo arbitral de índole laboral tiene una vigencia mínima de 2 años, además tiene carácter no acumulativo y fuerza vinculante. Del mismo modo, se estipula que el inicio de las reuniones entre las partes se da luego de que el MEF emita el Informe Económico Financiero.

•••

28/01/2020

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 017-2020-TR, que aprueba el documento denominado “Lineamientos para el desarrollo y fortalecimiento de competencias para la empleabilidad”

La Resolución Ministerial aprueba el documento denominado “Lineamientos para el desarrollo y fortalecimiento de competencias para la empleabilidad” que consta de siete (7) capítulos y veintidós (22) artículos, el cual tiene por objeto el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para la empleabilidad a través de las acciones de capacitación que promuevan la inserción, permanencia y movilidad en el mercado laboral de los usuarios.

En específico, los lineamientos dispuestos son:

- Lineamiento 1, promover la integración de la capacitación en competencias para la empleabilidad en la capacitación laboral.
- Lineamiento 2, desarrollar la capacitación bajo el enfoque de competencias laborales.
- Lineamiento 3, promover condiciones de calidad en la capacitación de competencias para la empleabilidad.
- Lineamiento 4, fomentar la articulación con organismos estatales y sectores productivos para mejorar los resultados de la capacitación en competencias para la empleabilidad.

CASACIÓN LABORAL Nº 7864-2017 LAMBAYEQUE: No es necesario para un tercero afectado con interés legítimo agotar la vía previa administrativa para solicitar la nulidad de un proceso de inscripción de una organización sindical

La Corte concluyó que no es necesario estar inscrito en el registro de organizaciones sindicales de la Autoridad Administrativa de Trabajo o agotar la vía previa administrativa para solicitar la nulidad de un proceso de inscripción, siempre que la organización sindical acredite ser un tercero afectado. Esto último sucede cuando el sindicato, por ejemplo, demuestre formar parte de otra organización sindical de mayor grado con registro previo.

Al respecto, la Corte constató que la falta de legitimidad para obrar de la organización sindical por no encontrarse registrada, lo cual a su vez le impidió solicitar la nulidad del registro de otro sindicato según lo señalado por la Autoridad Administrativa de Trabajo, es errado.

Esto, debido a que el sindicato acreditó estar adscrito y formar parte de las bases sindicales de una organización sindical de alcance nacional (SUTEP), conforme la credencial expedida por el Comité Ejecutivo Nacional. Por ello, debieron ser considerados como un tercero afectado con interés legítimo para solicitar la nulidad del referido proceso de inscripción.

•••

CASACIÓN LABORAL Nº 8918-2017 LA LIBERTAD: Existe un trato desigual cuando no hay información que sustente el trato diferenciado, más aun cuando se ha propuesto un término de comparación como el teritum comparations, del cual sea posible constatar que, ante situaciones fácticas iguales, uno de los sujetos de la relación ha sufrido un trato diferente, sin mediar razones objetivas y razonables

La Corte concluyó que existe un trato desigual cuando no se han expresado las razones objetivas y fundamentadas para establecer una distinción, además de que se debe tomar en cuenta el Convenio Nº 111 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual señala que debe haber “un salario equitativo por un trabajo de igual valor”.

Al respecto, la Corte constató que la entidad se limitó a señalar que el trabajador realizaba otras funciones, verificándose que la entidad no ha brindado una justificación objetiva y razonable. Asimismo, se acreditó que ambos ostentan el cargo de Auxiliar Coactivo y tienen una situación idéntica, pero uno recibe una remuneración mayor al otro, configurándose de este modo un trato desigual sin sustento.

•••

CASACIÓN LABORAL Nº 1114-2017 LA LIBERTAD: Para la validez del convenio de cese por mutuo disenso, en el caso de programas de incentivos o ayudas que fomentan la constitución de nuevas empresas conforme el artículo 47 del TUO del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Formación y Promoción Laboral aprobado por el Decreto Supremo Nº 002-97-TR, resulta indispensable que el trabajador exprese de manera libre y voluntaria su consentimiento, el cual deberá estar exento de vicios de voluntad

La Corte concluye que los vicios de la voluntad, como la intimidación laboral, deben estar acreditados de manera fehaciente. Al respecto, para que esta intimidación vicie el consentimiento debe exigirse como requisitos fundamentales que: a) el empleo de amenaza de un daño inminente y grave, a fin de disminuir la libertad de uno de los contratantes, b) que exista un nexo causal entre la intimidación y el consentimiento, y c) que la amenaza revista carácter antijurídico.

Al respecto, la Corte constató que el trabajador no acreditó la existencia de intimidación laboral, puesto que sólo adjunta un acta de infracción por despido arbitrario y un correo electrónico que establece un bono dinerario, documentos que no corroboran los supuestos antes detallados. En ese sentido, la sola manifestación unilateral que afirma la existencia de coacción es insuficiente acreditar la intimidación laboral en el caso concreto.

•••

CASACIÓN LABORAL Nº 13549-2018 ICA: La empresa demandada, al no haber acreditado que oportunamente adoptó las medidas de seguridad e higiene laboral para la prevención de la enfermedad profesional que afectó la salud física del demandante, queda sujeta a la indemnización por daño moral prevista en el artículo 1322° del Código Civil

La Corte concluyó que, si se afecta la salud del trabajador, como consecuencia de no adoptar oportunamente las medidas de seguridad e higiene, se genera la responsabilidad civil sobre la empresa. Esto en virtud del deber de vigilar la seguridad y salud en el trabajo.

Al respecto, la Corte constató que el trabajador laboró efectuando reparación y mantenimiento de equipos pesados, donde estuvo expuesto a la polución mineralizada cuando acudía a los stocks de mineral para auxiliar los tractores que habían sufrido alguna avería mecánica y/o eléctrica. Ello generó el padecimiento de neumoconiosis, enfermedad profesional que se encuentra acreditada por el Certificado de Examen Médico Ocupacional.

Sobre el particular, la empresa no acreditó haber proporcionado implementos ni garantizar la seguridad y salud del trabajador. Según la Corte, la indemnización por daño moral deriva del incumplimiento de las disposiciones laborales por parte de la empresa, en tanto conlleva al menoscabo de la salud y dignidad del trabajador.

8 de enero

MTPE publica norma para la formalización y protección laboral en el sector agrario

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) publicó la norma que establece medidas para promover la formalidad laboral y la protección de los derechos laborales fundamentales en el sector agrario.

La norma publicada establece la modificación del artículo 77° del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de precisar los requisitos mínimos para la elaboración o actualización de la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles (IPERC).

Fuente:

<https://bit.ly/2FBNytl>

9 de enero

Ministra Cáceres: El objetivo del Gobierno es mejorar la empleabilidad de peruanos y peruanas en todo el país

El objetivo del Gobierno es mejorar la empleabilidad de los peruanos y peruanas en todo el territorio nacional, afirmó la ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, Sylvia Cáceres Pizarro, al encabezar la ceremonia de entrega de certificados de competencias laborales a 47 mujeres y 17 hombres participantes en el Programa Trabaja Perú.

Este acto significa el justo reconocimiento que el Estado, a través del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (Sencico), otorga a 64 personas, cuyos conocimientos adquiridos en la práctica laboral les han permitido calificar como albañiles en edificaciones, destacó.

Fuente:

<https://bit.ly/39WLHWe>

12 de enero

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo generará cerca de 12 mil empleos temporales este año

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) lanzó las bases del Concurso de Proyectos 2020 del Programa Trabaja Perú, por el cual prevé generar cerca de 12 mil empleos temporales, mediante el cofinanciamiento de obras de infraestructura básica, social y económica, en beneficio de la población del país que más lo necesita.

De esta manera, los municipios distritales y provinciales y los gobiernos regionales con distritos focalizados por el Programa del MTPE accedieron a información detallada sobre la convocatoria y los diferentes procesos, con el fin de que pudieran haberse presentado, hasta el 31 de enero, los expedientes técnicos de los proyectos que busquen cofinanciar y generar así empleos temporales para sus habitantes que más lo requieren.

Fuente:

<https://bit.ly/38ID3cB>

13 de enero

Instituto Nacional de Salud y Sindicato Unificado de Trabajadores ponen fin a problemática laboral

Tras tratar y solucionar su problemática laboral, el Instituto Nacional de Salud y su Sindicato Unificado de Trabajadores -integrado por 300 afiliados- culminaron sus reuniones extra proceso y suscribieron un acta de acuerdo, en la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo.

El acta suscrita precisa que, en la quincena del mes de febrero, la entidad viabilizará el proceso de selección para realizar los exámenes médicos ocupacionales.

Fuente:

<https://bit.ly/2GmTVJw>

16 de enero

Ministra Cáceres: Contamos con mejores normas para prevenir, fiscalizar y sancionar accidentes de trabajo

El Gobierno, por medio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), labora de manera intensa para revertir las cifras sobre accidentes de trabajo y un ejemplo de ello son los decretos promulgados recientemente para fortalecer el marco normativo correspondiente, afirmó la titular del sector, Sylvia Cáceres Pizarro, al encabezar la ceremonia de suscripción de la Alianza Metropolitana por la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En esa línea, la ministra de Trabajo y Promoción del Empleo sostuvo que tenemos ahora mejores normas para prevenir, fiscalizar y sancionar y, de ser necesario, para reparar a las personas afectadas por accidentes de trabajo.

Fuente:

<https://bit.ly/3aFhMSO>

17 de enero

Empresas tenían plazo hasta el 23 de enero para implementar comités de intervención frente al hostigamiento sexual

Las empresas sujetas al régimen laboral privado tenían plazo hasta el 23 de enero próximo para implementar comités de intervención frente al hostigamiento sexual laboral o, de lo contrario, podrán ser sancionadas con la aplicación de una multa de hasta 45 unidades impositivas tributarias (UIT) por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), la más alta para la mediana y gran empresa, por infracción muy grave.

Esta disposición se encuentra establecida en el Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual, así como del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Fuente:

<https://bit.ly/3aEX70Z>

19 de enero

MTPE aprueba el reglamento del Registro Nacional de Obras de Construcción Civil (RENOCC)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) publicó en El diario oficial El Peruano el Decreto Supremo N°005-2020-TR, el cual aprueba el reglamento del Registro Nacional de Obras de Construcción Civil (RENOCC).

Gracias a esta medida, las personas naturales o jurídicas que ejecutan actividades u obras de construcción civil cuyo valor supere las 50 UIT contarán con una nueva plataforma virtual para la inscripción de obras cuyo empleo es simple, amigable y gratuito. Mediante esta plataforma se mejora el acceso a actuaciones administrativas para la coordinación de medidas de prevención de la violencia en obras de construcción civil.

Fuente:

<https://bit.ly/2vmgKuP>

20 de enero

MTPE: empleo formal mantiene crecimiento de 16 meses en Perú urbano

El empleo formal mantiene un crecimiento en los últimos 16 meses. El promedio mensual en el 2019 fue de 0,3% con respecto al 2018, según la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (ENVME) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

De acuerdo a la ENVME elaborada por la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL) del MTPE, las actividades económicas que más crecieron en términos de empleo formal fueron: industria manufacturera (1,0%), extractiva (1,0%), servicios (0,6%) y comercio (0,5%).

Fuente:

<https://bit.ly/2Rprz9B>

...

MTPE: crece empleo y remuneración de las mujeres en sector privado formal

El empleo formal y las remuneraciones de las mujeres en el sector privado aumentó según el Informe Mensual del Empleo Formal Privado "Perú, ¿y cómo vamos?" elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Durante el periodo enero-octubre de 2019 a nivel nacional, la participación de las mujeres en el sector privado formal se incrementó en 0,2 puntos porcentuales y sus remuneraciones promedio mensual fueron de S/ 2 095, lo que significó un incremento de 3,0%.

Fuente:

<https://bit.ly/2TRF15Y>

21 de enero

Avianca Perú S. A. y sindicato suscriben acuerdo favorable a más de mil trabajadores

Avianca Perú S. A. y el Sindicato de Tripulantes de Cabina, Agentes de Servicio al Pasajero e Instructores de Trans Américas Air Lines S. A. suscribieron un acuerdo, favorable a 1 232 trabajadores, en reunión extra procesada en la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo.

Fuente:

<https://bit.ly/3aGt896>

23 de enero

Ministra Cáceres: Trabajamos por un sistema de protección social que alcance a más peruanas y peruanos y revierta inequidades

La titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Sylvia Cáceres, inauguró el seminario internacional sobre el tema de pensiones en la sede de la Organización Internacional del Trabajo. En dicho evento afirmó que el Gobierno tiene la convicción y la clara voluntad política de no dejar las cosas como están y, en ese sentido, sigue trabajando por un sistema de protección social que alcance a más peruanas y peruanos y permita revertir inequidades y desigualdades.

Fuente:

<https://bit.ly/3aIXisb>

28 de enero

Ministerio Público y Sindicato del Instituto de Medicina Legal del Perú suscriben convenio colectivo favorable a 211 trabajadores

El Ministerio Público y el Sindicato Nacional de Médicos del Instituto de Medicina Legal del Perú, integrado por 211 afiliados, suscribieron un convenio colectivo correspondiente al periodo 2020-2021, en la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo.

De acuerdo al convenio, el Ministerio Público priorizará la actualización del Cuadro de Asignación de Personal Provisorio – CAP, asimismo, continuará equipando los ambientes de trabajo, de acuerdo a los requerimientos de las Divisiones Médico Legales y la disponibilidad presupuestal.

Fuente:

<https://bit.ly/2RLOQBd>

29 de enero

MTPE aprueba lineamientos para fortalecer las competencias para la empleabilidad

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) publicó los lineamientos para orientar el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para la empleabilidad de personas entre los 15 y 59 años de edad a través de acciones de capacitación que promuevan su inserción, permanencia y movilidad en el mercado laboral.

Los lineamientos, publicados a través de una resolución en el diario oficial El Peruano, promueven la integración de la capacitación en competencias para la empleabilidad en la capacitación laboral.

Fuente:

<https://bit.ly/2OhE8A5>

30 de enero

Sunafil ampliará su cobertura al 100% en el Perú con la creación de cinco nuevas intendencias

Mediante resolución ministerial N° 018-2020 TR del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) publicada en el diario oficial El Peruano, se dio inicio al proceso de transferencia de competencias inspectivas y sancionadoras a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) por parte de los Gobiernos Regionales de Huancavelica, Amazonas, Apurímac, Ucayali y Tacna.

De esta manera, la Sunafil, marca un hito para la fiscalización laboral, completando su cobertura de atención en las 25 regiones del país, con el objetivo de velar el cumplimiento de los derechos socio laborales y de Seguridad y Salud en el Trabajo, de todos los trabajadores del sector privado del país.

Los trabajadores podrán acudir a estas nuevas intendencias para realizar sus denuncias laborales de manera personal o virtual a través del portal web.

Fuente:

<https://bit.ly/3aYWoln>