

Normas Relevantantes

03/09/2022

**Resolución Ministerial N° 675-2022/MINSA, que modifica la Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2 aprobada por Resolución Ministerial N° 1275-2021/MINSA**

Se modifica la Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2, aprobada por la Resolución Ministerial N° 1275-2021/MINSA. De este modo, se modificaron diversas disposiciones conforme el siguiente detalle:

ANTES	DESPUÉS
<p><b>5.1.1 Aislamiento en el ámbito comunitario</b> [...] se le restringe el desplazamiento fuera de su vivienda o centro de aislamiento por un <b>lapso de (14) días</b>, contados a partir de la fecha de inicio de síntomas del caso. Si la vivienda no tiene las condiciones para garantizar el aislamiento en una habitación con adecuada ventilación y servicios higiénicos, y hay personas de grupos de riesgo en la familia, se le ofrece ser albergado en un centro de aislamiento temporal y seguimiento (CATS) o el que haga sus veces.</p>	<p><b>5.1.1 Aislamiento en el ámbito comunitario</b> [...] se le restringe el desplazamiento fuera de su vivienda o centro de aislamiento por un <b>lapso de 7 a 10 días</b>, según lo establecido en la Resolución Ministerial N° 834-2021/MINSA y sus modificatorias, contados a partir de la fecha de inicio de síntomas del caso.</p>
<p><b>5.1.34 Reincorporación al trabajo</b> Proceso de retorno a laborar cuando el trabajador, que fue diagnosticado con COVID-19, está de alta por el Médico tratante, y el Profesional del Servicio de Seguridad y Salud en el trabajo determina su aptitud para la reincorporación.</p>	<p><b>5.1.34 Reincorporación al trabajo</b> Proceso de retorno a laborar cuando el trabajador, que fue diagnosticado con COVID-19, está de alta por el Médico Tratante, el cual debe ser revisado por el médico del servicio de salud y seguridad en el trabajo o el que haga sus veces.</p>
<p><b>5.1.33 Regreso al trabajo post cuarenta (por contacto directo)</b> Proceso de retorno al trabajo para trabajadores asintomáticos, que se realiza posterior a los catorce (14) días, de acuerdo a la evaluación del Médico ocupacional.</p>	<p><i>Se deja sin efecto</i></p>
<p><b>5.1.38 Trabajador Vacunado</b> Toda persona natural que desempeña una actividad laboral subordinada o autónoma, para un empleador privado o para el Estado, por el Ministerio de Salud, primera y segunda dosis y dosis de refuerzo, acreditado por su certificación de vacunación.</p>	
<p><b>Artículo VI, numeral 6.1 (a)</b> a. Los empleadores deben garantizar un ambiente seguro de trabajo, verificando que todos los empleados estén debidamente vacunados para la COVID-19 primera y segunda dosis y dosis de refuerzo.</p>	<p><b>Artículo VI, numeral 6.1 (a)</b> a. Los empleadores deben garantizar un ambiente seguro de trabajo, verificando que <b>de preferencia todos los empleados estén debidamente vacunados.</b></p>
<p><b>Artículo VI, numeral 6.1 (d)</b> d. En todo centro laboral, a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en el centro de trabajo, se debe elaborar el "Plan para la vigilancia, prevención y control de la COVID-19 en el Trabajo", el mismo que debe ser remitido al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, para su aprobación en un plazo máximo de cuarenta (40) horas a partir de su recepción. De contar con un "Plan [...] aprobado por el Comité y Seguridad de Salud en el Trabajo de cada centro laboral y registrado ante el Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud (CENSOPAS), el mismo debe adecuarse a las disposiciones de la presente Directiva Administrativa.</p>	<p><b>Artículo VI, numeral 6.1 (d)</b> d. En todo centro laboral, a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en el centro de trabajo, se debe elaborar el "Plan para la vigilancia, prevención y control de la COVID-19 en el Trabajo", el mismo que debe ser remitido al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, para su aprobación en un plazo máximo de cuarenta (40) horas a partir de su recepción.</p>
<p><b>Artículo VI, numeral 6.2 (6.2.1)</b> Se establece el proceso de regreso al trabajo de aquellos trabajadores que estuvieron en aislamiento social obligatorio, que no son actualmente caso sospechoso ni confirmado de COVID-19 y que tengan vacunación completa para COVID-19 establecido por el Ministerio de Salud, primera y segunda dosis y dosis de refuerzo. Bajo los siguientes criterios: * Los trabajadores de grupo de riesgo con vacunación incompleta o pendiente deben continuar realizando actividades remotas. * El retorno o reincorporación del personal con factores de riesgo para COVID-19 debe ser progresivo, considerando el aforo, tarea y jornada laboral. * El retorno o reincorporación al trabajo en puestos de trabajo de alto o muy alto riesgo debe considerar jornadas semipresenciales por 30 días y reevaluación después de 30 días.</p>	<p><b>Artículo VI, numeral 6.2 (6.2.1)</b> Se establece el proceso de regreso al trabajo de aquellos trabajadores que estuvieron en aislamiento social obligatorio, que no son actualmente caso sospechoso ni confirmado de COVID-19, bajo los siguientes criterios: * El retorno o reincorporación del personal con factores de riesgo para COVID-19, se efectuará considerando tarea, distanciamiento, ventilación y jornada laboral. * Se recomienda que los trabajadores con vacunación incompleta o pendiente deben presentarse al servicio de seguridad y salud en el trabajo, o quien haga sus veces, para completar su esquema de vacunación y retornar al trabajo presencial, remoto o mixto de acuerdo a la necesidad de servicio.</p>
<p><b>Artículo VI, numeral 6.2 (6.2.4)</b> <b>Disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo de trabajadores con factores de riesgo para el COVID-19</b></p>	<p><b>Artículo VI, numeral 6.2 (6.2.4)</b> <b>Disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo de trabajadores con factores de riesgo para el COVID-19</b> Para la reanudación del trabajo presencial de los trabajadores integrantes de los grupos de riesgo se debe tener en consideración lo siguiente: a) La información clínica disponible (antecedentes y/o informes médicos o data médica) debe ser valorada por el Médico del servicio de salud y seguridad en el trabajo o quien haga sus veces, para precisar el estado de salud y riesgo laboral individual de cada trabajador. b) Los trabajadores que se encuentren en alguno de los grupos de riesgo definidos por el Médico ocupacional realizan trabajo presencial, remoto o mixto de acuerdo a la necesidad del servicio.</p>
<p><b>Artículo VI, numeral 6.1 (h) e (i)</b> h. El titular del centro laboral o quien la administra registra el Plan para la vigilancia, prevención y control de la COVID-19 en el Sistema Integrado de información para COVID-19 (SICOVID – Empresas) [...] con ello declara que conoce, y cumple con los Lineamientos [...] y que informa sobre el riesgo de exposición y vigilancia de salud de los trabajadores. i. Los planes para la vigilancia [...] registrados son proporcionados por CENSOPAS a las autoridades de fiscalización [...]</p>	<p><b>Artículo VI, numeral 6.1 (h) e (i)</b> <i>Se deja sin efecto</i></p>
<p><b>6.2.4 Disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo de trabajadores con factores de riesgo para el COVID-19</b> Para la reanudación del trabajo presencial de los trabajadores integrantes de los grupos de riesgo se debe tener en consideración lo siguiente: a) La información clínica disponible (antecedentes y/o informes médicos o data médica) debe ser valorada por el Médico del servicio de salud y seguridad en el trabajo o quien haga sus veces, para precisar el estado de salud y riesgo laboral individual de cada trabajador. b) Los trabajadores que se encuentren en alguno de los grupos de riesgo definidos por el Médico ocupacional realizan trabajo presencial, remoto o mixto de acuerdo a la necesidad del servicio. c) En el caso de pacientes asintomáticos [...] d) En el caso de pacientes con diagnóstico confirmado [...] e) En el caso de pacientes moderados o graves [...]</p>	<p><b>6.2.4 Disposiciones para el regreso o reincorporación al trabajo de trabajadores con factores de riesgo para el COVID-19</b> Para la reanudación del trabajo presencial de los trabajadores integrantes de los grupos de riesgo se debe tener en consideración lo siguiente: a) La información clínica disponible (antecedentes y/o informes médicos o data médica) debe ser valorada por el Médico del servicio de salud y seguridad en el trabajo o quien haga sus veces, para precisar el estado de salud y riesgo laboral individual de cada trabajador. b) Los trabajadores que se encuentren en alguno de los grupos de riesgo definidos por el Médico ocupacional realizan trabajo presencial, remoto o mixto de acuerdo a la necesidad del servicio.</p>
<p><b>Artículo VI, numeral 6.5 (6.5.7)</b> <b>Incorporar</b></p>	<p><b>Artículo VI, numeral 6.5 (6.5.7)</b> 6.5.7 Disponer que, la definición de la valoración de la aptitud o certificado de aptitud o evaluación de la aptitud en la presente Directiva Administrativa consiste en la evaluación médica realizada por el médico del servicio de seguridad y salud en el trabajo o el que haga sus veces, en el marco de la emergencia sanitaria. Esta no se refiere a la evaluación de la aptitud laboral referida en el Documento Técnico [...], aprobado con Resolución Ministerial N°312-211-MINSA.</p>
<p><b>Anexo 8: Regreso Progresivo de los trabajadores a las actividades laborales en el contexto de la pandemia por Covid-19</b> <b>Incorporar</b></p>	<p><b>Dejar sin efecto</b></p>
	<p><b>Anexo N° 10: Guía para el uso de medidores de CO2 en ambientes de trabajo y escuelas</b></p>

...

08/09/2022

**Resolución de Superintendencia N° 437-2022-SUNAFIL, que modifica la Resolución de Superintendencia N° 001-2022-SUNAFIL mediante la cual se delegan facultades y atribuciones respecto de determinadas funciones**

La norma modifica los numerales 2.3 y 2.5.3 del artículo 2 de la Resolución de Superintendencia N° 001-2022-SUNAFIL, los cuales quedan redactados de la siguiente manera:

Artículo 2.- Delegación de facultades y atribuciones en el/la jefe/a de la Oficina de Administración
<p><b>2.3. Delegación en materia de Contrataciones del Estado, fuera del ámbito de aplicación de la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento vigente</b></p> <p><i>Suscribir los contratos, órdenes de compra, órdenes de servicio, comunicaciones contractuales y resolución de contratos, referidos a contratación de bienes y servicios u obras, por montos inferiores o iguales a ocho (08) Unidades Impositivas Tributarias (UIT) y hasta las nueve (09) Unidades Impositivas Tributarias (UIT), a partir del 19 de julio de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022.</i></p>
<p><b>2.5. Delegación en materia administrativa</b> (...)</p> <p><b>2.5.3 Regular, tramitar y expedir los actos destinados o vinculados a la administración, disposición, adquisición, transferencia, registro y supervisión de los bienes muebles</b></p>

Asimismo, se revoca la delegación de facultades y atribuciones en la Oficina de Administración, contenida en el numeral 2.4 del artículo 2 de la Resolución de Superintendencia N° 001-2022-SUNAFIL.

**Resolución de Superintendencia N° 438-2022-SUNAFIL, que aprueba el Protocolo N° 002-2022-SUNAFIL/DINI denominado Protocolo de Fiscalización en materia de Seguridad Social de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL**

La norma aprueba el Protocolo N° 002-2022-SUNAFIL/DINI denominado Protocolo de Fiscalización en materia de Seguridad Social de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, que tiene por objeto establecer las reglas y criterios para el adecuado ejercicio de la función inspectiva, con la finalidad de coadyuvar con la verificación eficiente del cumplimiento de la normativa en materia de seguridad social en salud y pensiones. Con ese objeto, regula las siguientes disposiciones:

- Alcance y definiciones.
- Disposiciones generales, sobre el protocolo y las actuaciones inspectivas.
- Disposiciones específicas, en materia de seguridad social en salud y pensiones, así como las obligaciones relacionadas al Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica (FCJMMS).
- Disposiciones Complementarias Finales.

...

10/09/2022

**Resolución Ministerial N° 0251-2022-TR, que fija la equivalencia del cargo y la remuneración de referencia que sirva de base para obtener el monto de la pensión inicial de los ex trabajadores beneficiarios de la Ley N° 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las Comisiones creados por las Leyes N° 27452 y N° 27586 encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las Empresas del Estado sujetas a Procesos de Promoción de la Inversión Privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales; que optaron por el beneficio de jubilación adelantada**

La norma fija la equivalencia del cargo y la remuneración de referencia, que sirva de base para obtener el monto de la pensión inicial de los ex trabajadores beneficiarios de la Ley N° 27803, Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las Comisiones creadas por las Leyes N° 27452 y N° 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las Empresas del Estado sujetas a Procesos de Promoción de la Inversión Privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales; que optaron por el beneficio de jubilación adelantada, según se detalla en el anexo que forma parte integrante de la presente resolución, con lo previsto en el artículo 7 del Decreto Supremo N° 013-2007-TR, que reglamenta el Decreto de Urgencia N° 020-2005 y la Ley N° 28738.

...

11/09/2022

**Ley N°31572, Ley del Teletrabajo**

La norma tiene por objeto regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo. Con ese objeto, regula las siguientes disposiciones:

- Disposiciones generales.
- Derechos y obligaciones.
- Implementación del teletrabajo.
- Entrega, uso y cuidados de equipos, herramientas de trabajo y compensación de gastos.
- Tiempo de jornada laboral y desconexión digital.
- Seguridad y salud en el teletrabajo.
- Seguridad digital en el teletrabajo.
- Supervisión, inspección del teletrabajo y sanciones.
- Disposiciones Complementarias Transitorias, entre otras, se destaca lo siguiente:
  - o El Reglamento se emite en un plazo de 90 días calendario luego de su entrada en vigor.
  - o En el mismo plazo, se adecúa el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.
  - o Las entidades de la administración pública, las instituciones y empresas privadas, que a la entrada de la vigencia de la Ley cuentan con teletrabajadores, así como con servidores bajo la modalidad de trabajo remoto (Decreto Urgencia 026-2020 y Decreto Supremo 010-2020-TR), tienen un plazo de adecuación de 60 días calendario a partir del día siguiente de publicado el Reglamento.
- En su Única Disposición Derogatoria, se deroga la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo.
- Para mayor información, sírvase consultar el Cuadro Comparativo sobre Normativa vigente y propuestas sobre el teletrabajo elaborado por la ST-CNTPE, al cual se puede acceder en el siguiente enlace: <https://cutt.ly/QVVRXNZ>

...

17/09/2022

**Resolución Ministerial N° 0254-2022-PCM, que crea el Grupo de Trabajo de naturaleza temporal denominado Mesa Técnica para elaborar propuestas normativas que permitan mejorar la implementación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y su rectoría y que impulsen la implementación del tránsito de entidades públicas al nuevo régimen del servicio civil**

La norma crea el Grupo de Trabajo de naturaleza temporal denominado la "Mesa Técnica para elaborar propuestas normativas que permitan mejorar la implementación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y su rectoría, y que impulsen la implementación del tránsito de entidades públicas al nuevo régimen del servicio civil. El Grupo tiene una vigencia de 120 días calendario, contado a partir del día siguiente de su instalación.

...

28/09/2022

**Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 999-PE-ESSALUD-2022, que modifica el Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Social de Salud - ESSALUD aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 767-PE-ESSALUD-2015 y sus modificatorias**

La norma modifica el numeral 201°-A.1 del artículo 201°-A del Texto Actualizado y Concordado del Reglamento, quedando redactado de la siguiente manera:

Artículo 201°-A RED PRESTACIONAL
<p><b>201°-A.1 La Red Prestacional es un órgano desconcentrado que representa al Seguro Social de Salud en el espacio geográfico asignado en el marco de las políticas, normas y planes institucionales, y las funciones asignadas. Depende jerárquicamente de la Gerencia Central de Operaciones.</b></p>

...

29/09/2022

**Decreto Supremo N° 118-2022-PCM, que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social prorrogado por Decreto Supremo N° 030-2022-PCM Decreto Supremo N° 041-2022-PCM Decreto Supremo N° 058-2022-PCM Decreto Supremo N° 076-2022-PCM Decreto Supremo N° 092-2022-PCM y Decreto Supremo N° 108-2022-PCM; y modifica el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM**

La norma tiene por objeto prorrogar el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de 31 días calendario por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19, desde el 01 al 31 de octubre de 2022, fecha en la cual entra en vigencia el presente Decreto Supremo. Se modifica el artículo 4, y se deroga el artículo 5 del Decreto Supremo N° 016-2022-PCM. De este modo, se restringe el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio, conforme el siguiente detalle:

DISPOSICIÓN	DETALLE
<p><b>Restricciones al ejercicio de derechos</b></p>	<p><b>Mascarilla:</b> Se dispone el uso obligatorio de una mascarilla KN95, o en su defecto una mascarilla quirúrgica de tres pliegues y encima de esta una mascarilla comunitaria (tela), en establecimientos de salud, vehículos del servicio de transporte terrestre de personas y espacios cerrados sin ventilación. Es opcional el uso en lugares abiertos y en espacios cerrados ventilados. En las instituciones educativas el uso de mascarilla es opcional para los estudiantes, debiendo garantizarse la ventilación adecuada, conforme a la normativa vigente. El uso de mascarilla para el personal docente es obligatorio.</p>
	<p><b>Ingreso al territorio nacional, servicio de transporte aéreo nacional y transporte terrestre interprovincial:</b> Los peruanos y extranjeros residentes de 12 años a más, cuyo destino final sea el territorio nacional; o sean pasajeros del transporte aéreo nacional y transporte terrestre interprovincial, deben acreditar haber completado su esquema de vacunación contra la COVID-19, en el Perú y/o el extranjero. Los extranjeros no residentes, deben contar con la vacunación de acuerdo al esquema de su país de origen. En caso no hayan completado su esquema de vacunación, pueden presentar una prueba molecular negativa con fecha de resultado no mayor a 48 horas antes de abordar. Los menores de 12 años solo requieren estar asintomáticos para abordar.</p>
<p><b>Disposición Complementaria Derogatoria</b></p>	<p>El servicio de transporte urbano e interprovincial de pasajeros se brinda cumpliendo con los lineamientos aprobados por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones para la prevención de la COVID-19, así como de las normas sobre el uso de mascarilla y los protocolos correspondientes.</p>
	<p><b>Obligaciones generales:</b> La verificación del carné físico o virtual que acredite el cumplimiento del esquema de vacunación y la dosis de refuerzo en el Perú y/o el extranjero, debe realizarse conjuntamente con algún documento oficial de identidad.</p>

**Decreto Supremo N° 016-2022-TR, que otorga facilidades a miembros de mesa y electores en el marco de las Elecciones Regionales y Municipales 2022.**

La norma declara el día 03 de octubre de 2022 como día no laborable de naturaleza compensable para aquellos ciudadanos que se desempeñen como miembros de mesa durante las Elecciones Regionales y Municipales a llevarse a cabo el día 02 de octubre de 2022. Asimismo, para los trabajadores del sector público y privado que presten servicios en ámbitos geográficos distintos a su lugar de votación y que participen en las Elecciones Regionales y Municipales, siempre que acrediten haber ejercido su derecho al voto, no laboran los días 30 de setiembre, 01, 02 y 03 de octubre de 2022 (viernes, sábado, domingo y lunes respectivamente).

...

30/09/2022

**Resolución de Superintendencia N° 452-2022-SUNAFIL, que dispone que la facultad sancionadora respecto de las normas de seguridad y salud en el trabajo referidas a las actividades de los subsectores de hidrocarburos electricidad y minería es de competencia de las autoridades sancionadoras de las unidades de organización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL del respectivo ámbito territorial en el que se efectúan las actuaciones inspectivas de investigación**

La norma dispone que la facultad sancionadora respecto de las normas de seguridad y salud en el trabajo, referidas a las actividades de los subsectores de hidrocarburos, electricidad y minería, es de competencia de las autoridades sancionadoras de las unidades de organización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL del respectivo ámbito territorial en el que se efectúan las actuaciones inspectivas de investigación, de conformidad con lo establecido en los Decretos Supremos N° 002 y N° 009-2012-TR. Asimismo, deja sin efecto las Resoluciones de Superintendencia N° 025 y N° 104-2014-SUNAFIL.

**Resolución Ministerial N° 271-2022-TR, que autoriza transferencia financiera a favor del Seguro Social de Salud - EsSalud para financiar la continuidad de las contraprestaciones del personal asistencial contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057**

La norma autoriza la transferencia financiera para para financiar la continuidad de las contraprestaciones del personal asistencial contratado por el Seguro Social de Salud (EsSalud), bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057.

### TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL – SALA PLENA RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 006-2022-SUNAFIL/TFL

*Se establece como Precedente Administrativo de Observancia Obligatoria el criterio relativo al principio de la primacía de la realidad por parte de la autoridad administrativa (Fundamentos 6.22 al 6.24).*

El Tribunal de Fiscalización Laboral señaló que el principio de primacía de la realidad es una herramienta que orienta al órgano administrativo a prevalecer el trasfondo de la verdadera relación laboral entre el sujeto inspeccionado y el trabajador afectado por encima de las formalidades que pueda revistar un acto jurídico laboral, lo cual descarta situaciones de fraude a la ley que pudieran consumarse, incluso con aceptación del trabajador. De este modo, en caso de discordancia entre los hechos constatados en la fiscalización y los documentos o acuerdos formales establecidos por el sujeto inspeccionado, debe darse preferencia a los primeros.

A raíz del caso concreto, el Tribunal delimita la aplicación del citado principio, precisando que debe estar debidamente motivado y sustentado por la autoridad administrativa en el procedimiento fiscalizador y el procedimiento administrativo sancionador. En consecuencia, según cada ámbito, debe existir un adecuado análisis de los hechos y su verificación, en tanto su invocación debe estar justificada, directa o indirectamente, en la comprobación de la infracción imputada.

Enlace: <https://cutt.ly/OVBYn1T>



### CORTE SUPREMA

#### Casación Laboral N° 20471-2019 Lima

*La negociación colectiva de la empresa principal con el sindicato de la empresa contratista no implica la desnaturalización del contrato de tercerización de servicios entre 2 compañías.*

La Corte Suprema señala que el producto de la negociación colectiva es el convenio colectivo entre uno o varias empresas con una o varias organizaciones de trabajadores, la cual emana de la autonomía colectiva para regular las relaciones laborales (como por ejemplo las condiciones de trabajo). Al respecto, cabe precisar que el Reglamento de Seguridad y Salud en Minería regula la posibilidad de que la empresa principal minera brinde a los colaboradores de la contratista capacitación, equipos de protección personal y vivienda, a fin de garantizar la seguridad y salud ocupacional, lo cual no demuestra una afectación a la autonomía de la empresa contratista.

De acuerdo con el caso concreto, la Corte determina que no se existen indicios de desnaturalización, por otro lado, la negociación colectiva se llevó a cabo conforme los principios que la sustentan, que son: negociación libre y voluntaria, libertad para decidir el nivel de la negociación, y la buena fe. Asimismo, la Corte precisa que – y considerando un pronunciamiento del Comité de Libertad Sindical–, si bien la empresa principal no está obligada a negociar con la organización sindical de la empresa contratista, no existe ningún impedimento para que puedan negociar, lo cual no implica que se desnaturalice el contrato de tercerización de servicios.



#### Casación Laboral N° 22567-2019 Cajamarca

*Se puede superar el plazo legal de contratación de 5 años en los contratos por servicio específico.*

La Corte Suprema señala que es posible superar el plazo legal de 5 años previsto en el artículo 74 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) en los contratos temporales por servicio específico, siempre que el servicio tenga una duración determinada y no exista un fin fraudulento de ocultar una relación laboral a plazo indeterminado.

De acuerdo con el caso concreto, la Corte constató que los contratos por servicio específico tenían un objeto previamente establecido y de duración determinada, por lo cual, no se les aplica la citada limitación temporal. Al respecto, precisa que es determinante que el servicio temporal exija un resultado, en tanto solo hasta el cumplimiento de dicho objetivo podrá mantenerse el contrato temporal. En consecuencia, al cumplirse las condiciones señaladas, no se habría desnaturalizado la relación laboral.

## Noticias de Interés

### 7 de setiembre 2022

#### El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo insiste en convocar a empresarios al Consejo Nacional del Trabajo, con intermediación de la OIT

El titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Alejandro Salas Zegarra, insistió en convocar al sector empresarial a reincorporarse al Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) a fin de seguir avanzando en el diálogo para alcanzar mejoras normativas a fin de dinamizar el sector laboral. Al respecto, durante su presentación en la Comisión de Trabajo y Seguridad del Congreso de la República, señaló que ha solicitado a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) participar como mediador ante los gremios empresariales y en la instalación de una mesa de trabajo neutral que permita un avance en la materia, resaltando que el diálogo siempre es la mejor fórmula para que el país pueda superar sus problemas, así como su voluntad de acercamiento y buscar consensos.

Fuente:

<https://cutt.ly/uVVMsmF>

### 9 de setiembre 2022

#### El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo busca establecer parámetros para la revisión de la Remuneración Mínima

El ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Alejandro Salas Zegarra, manifestó que buscará el dialogo para establecer parámetros elementales que permitan una revisión anual de la Remuneración Mínima (RM). Al respecto, señaló que actualmente la decisión de aumentar la RM se hace por momentos y coyunturas, pero lo que corresponde es establecer un mecanismo que permita el diálogo con los actores sociales para evaluar si es viable o no este incremento. De este modo, la propuesta del Sector es establecer una revisión periódica, como en otros países de la región, tomando como base los avances que han tenido en el marco del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE).

Fuente:

<https://cutt.ly/2VV1nXB>

### 15 de setiembre 2022

#### Instalan el Grupo de Trabajo Multisectorial “Wiñay Warmi” con el objetivo de promover más empleos decentes para las mujeres

Se instala el Grupo de Trabajo Multisectorial de naturaleza temporal Wiñay Warmi, liderado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), que tiene como objetivo contribuir al cierre de brechas de género en el acceso al empleo decente y a la empleabilidad de las mujeres, especialmente de aquellas en situación de mayor vulnerabilidad. De este modo, se propone una ruta de articulación de servicios y un modelo de gestión territorial que promoverá la articulación en los tres niveles de gobierno, priorizando 39 servicios que brindan los sectores que conforman el Grupo de Trabajo, que son los ministerios de Producción, de Desarrollo Agrario y Riego, de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, de Comercio Exterior y Turismo, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, de Educación y de Desarrollo e Inclusión Social.

Fuente:

<https://cutt.ly/HVV3XnN>

### 22 de setiembre 2022

#### Ministro Salas destaca esfuerzos del MTPE por diálogo tripartito en beneficio de los derechos de trabajadores

El titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Alejandro Salas Zegarra, se reunió con el director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Guy Ryder, donde señaló los esfuerzos que viene haciendo su Sector en favor del diálogo social con la participación efectiva de los diversos actores sociales que conforman el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), a fin de fortalecer las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Por su lado, el director general de la OIT, Guy Ryder, agradeció el compromiso del gobierno peruano y del MTPE por el diálogo, y señaló lo siguiente: *“Siempre buscamos diálogo entre gobiernos, sindicatos y empresarios, con el objetivo de promover el trabajo de calidad, decente por los trabajadores. La OIT está a su disposición en Lima y en Ginebra”.*

Fuente:

<https://cutt.ly/rVV5j9J>

#### El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo instala Mesa de trabajo para atender problemática de los trabajadores mineros

El ministro de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), Alejandro Salas Zegarra, participó hoy en la sesión de instalación de la “Mesa de Trabajo entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú-FNTMMSP”, donde se abordará de manera conjunta la problemática laboral de los trabajadores mineros, metalúrgicos y siderúrgicos del país. Al respecto, cabe precisar que, mediante la Resolución Ministerial N° 244-2022-TR se crea la Mesa de Trabajo entre el MTPE y la Federación Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú, la cual tendrá vigencia hasta el 28 de febrero de 2023.

Fuente:

<https://cutt.ly/OVBqcaa>

### 29 de setiembre 2022

#### Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: Miembros de mesa tendrán derecho a descanso laboral compensable el lunes 3 de octubre

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), a través del Decreto Supremo N° 016-2022-TR, informa que el día 3 de octubre, será día no laborable de naturaleza compensable para aquellos trabajadores que se desempeñen como circunscripciones electorales diferentes a los lugares y Municipales. Asimismo, para quienes se encuentren registrados en sábados 01, domingo 02 y lunes 03 de octubre de 2022, siempre que acrediten haber ejercido su derecho al voto.

Fuente:

<https://cutt.ly/XVByq0t>