



Resolución Ministerial No. 062-2023-TR

Lima, 31 de enero de 2023

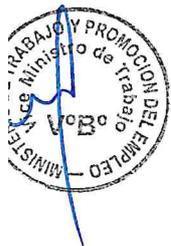
VISTOS: el Informe N° 0028-2023-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe N° 0088-2023-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

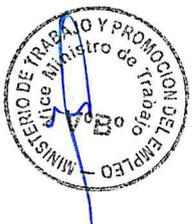
CONSIDERANDO:

Que, el artículo 5-A de la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, establece que el Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública tiene por finalidad, entre otras, promover y mejorar la calidad en las regulaciones en el ámbito de la competencia de la Presidencia del Consejo de Ministros; la cual ejerce la rectoría del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública, a través de la Secretaría de Gestión Pública;

Que, el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1448, Decreto Legislativo que modifica el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1310, Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa, y perfecciona el marco institucional y los instrumentos que rigen el proceso de mejora de calidad regulatoria, establece que la mejora de la calidad regulatoria es un proceso ordenado, integral, coordinado, gradual y continuo orientado a promover la eficiencia, eficacia, transparencia y neutralidad en el ejercicio de la función normativa del Estado. Fomenta una cultura de gestión gubernamental centrada en el ciudadano, por la cual la Administración Pública decide usar la regulación como un instrumento para alcanzar un objetivo de política pública, adoptando la decisión de regular basado en evidencia, racionalidad, evaluación de sus posibles impactos y cargas administrativas con la finalidad de generar y facilitar el desarrollo integral y bienestar social;

Que, el numeral 1 del artículo 3 del Reglamento que desarrolla el Marco Institucional que rige el Proceso de Mejora de la Calidad Regulatoria y establece los Lineamientos Generales para la aplicación del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante (Reglamento del AIR Ex Ante), aprobado por el Decreto Supremo N° 063-2021-PCM, define el Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante (AIR Ex Ante), como: *“un proceso que permite el análisis previo, sistemático e integral para identificar, evaluar y medir los probables resultados, beneficios y costos de distintas alternativas de solución (regulatorias y no regulatorias) de un problema público, considerando la identificación y el análisis de riesgos, con el fin de adoptar la mejor alternativa de intervención en base a evidencia. Si la alternativa resultante de la evaluación correspondiente es una regulación, su desarrollo debe ser coherente y consistente con el ordenamiento jurídico vigente, así como establecer los mecanismos para su cumplimiento (...)”*;





Que, el numeral 6 del artículo 5 del Reglamento del AIR Ex Ante, prevé como uno de los principios para la Mejora de la Calidad Regulatoria a la Transparencia y participación, en virtud al cual las autoridades administrativas brindan a los ciudadanos, empresas o sociedad civil en general las condiciones necesarias para acceder y participar en la obtención del contenido de los proyectos regulatorios en el proceso de elaboración previo a su aprobación; así como, asegurar la participación temprana y activa en el proceso de generación de evidencia y propuestas de alternativas de solución del problema público identificado; contribuyendo a reducir los riesgos de corrupción o captura regulatoria;



Que, el numeral 2 del artículo 3 del Reglamento del AIR Ex Ante, establece que la agenda temprana es el instrumento mediante el cual la entidad pública programa y publica sus problemas públicos y posibles intervenciones regulatorias teniendo en cuenta el alcance del AIR Ex Ante establecido en el artículo 10 del Reglamento AIR Ex Ante, durante el año fiscal, con la finalidad de lograr mayor predictibilidad, participación y transparencia en el proceso de producción regulatoria;



Que, mediante la Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 008-2021-PCM-SGP, se aprueba el Plan de Implementación del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante para las entidades públicas del Poder Ejecutivo, el cual establece que, con el objetivo de asegurar un proceso de implementación del AIR Ex Ante eficiente y fortalecer progresivamente la institucionalidad para la mejora de la calidad regulatoria, las entidades públicas del Poder Ejecutivo, a partir del mes de enero de 2023, deben elaborar y publicar de manera obligatoria su agenda temprana;

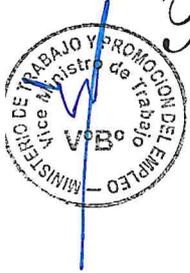


Que, con posterioridad, el artículo 5 de los Lineamientos para la aplicación de la Agenda Temprana y de la Consulta Pública en el marco del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante, aprobados por la Resolución Ministerial N° 163-2021-PCM, señala que la agenda temprana permite proporcionar retroalimentación a la evaluación preliminar de un problema público, previo a la realización de un AIR Ex Ante, donde se definirá si amerita emitir una solución regulatoria o no regulatoria; en ese sentido, las entidades públicas tienen la obligación de iniciar el proceso de elaboración del AIR Ex Ante y posterior diseño de la alternativa regulatoria, de corresponder, previa inclusión de la materia en su agenda temprana;

Que, el artículo 8 de los Lineamientos para la aplicación de la Agenda Temprana y de la Consulta Pública en el marco del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante, aprobados por la Resolución Ministerial N° 163-2021-PCM, en concordancia con el artículo 13 del Reglamento del AIR Ex Ante, establecen que la agenda temprana se publica a más tardar el último día hábil del mes de enero de cada año, en el portal web institucional y en un lugar visible de la entidad, de fácil acceso al ciudadano; no



Resolución Ministerial No. 062-2023-TR



requiriendo publicación en el diario oficial El Peruano. También se difunde a través de medios electrónicos o masivos. El objetivo de la agenda temprana es lograr una programación, predictibilidad y transparencia en el proceso de producción regulatoria;

Que, asimismo, el artículo 8 de los Lineamientos para la aplicación de la Agenda Temprana y de la Consulta Pública en el marco del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante, aprobados por la Resolución Ministerial N° 163-2021-PCM, señala que, para la publicación de la agenda temprana las entidades deben utilizar el formato único de agenda temprana aprobado mediante Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 012-2021-PCM-SGP, caso contrario, se considera que se ha incumplido con la obligación de publicarla;



Que, mediante el Informe N° 0028-2023-MTPE/4/9, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto remite el Informe N° 0038-2023-MTPE/4/9.3 de la Oficina de Organización y Modernización, mediante el cual emite opinión favorable a la Agenda Temprana 2023 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, el cual contiene veintisiete problemas públicos preliminarmente identificados por los órganos normativos del Ministerio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;



Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Trabajo, del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la Secretaría General, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,



De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Supremo N° 063-2021-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento que desarrolla el Marco Institucional que rige el Proceso de Mejora de la Calidad Regulatoria y establece los Lineamientos Generales para la aplicación del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante; la Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 008-2021-PCM-SGP, Aprueban el Plan de Implementación del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante para las entidades públicas del Poder Ejecutivo; la Resolución Ministerial N° 163-2021-PCM, Aprueban los "Lineamientos para la aplicación de la Agenda Temprana y de la Consulta Pública en el marco del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante"; la Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 012-2021-PCM-SGP, Aprueban el Formato Único de Agenda Temprana y la Guía de Consulta Pública en el marco del Análisis de Impacto Regulatorio (AIR); y la Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;





SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobación

Aprobar la Agenda Temprana 2023 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme al anexo que forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Publicación

2.1 Disponer la publicación de la presente resolución y su anexo en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones;

2.2 Disponer la publicación de la presente resolución y su anexo en un lugar visible de la entidad, de fácil acceso al ciudadano; así como, su difusión a través de medios electrónicos o masivos, siendo responsable de dicha acción, la Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional.

2.3 La ciudadanía puede presentar sus aportes, sugerencias e información sobre la Agenda Temprana aprobada mediante el artículo 1 de la presente resolución, a través de los correos electrónicos consignados en el anexo de la presente resolución.

Artículo 3.- Comunicación

Disponer la comunicación de la presente resolución ministerial y su anexo a la Secretaría Técnica de la Comisión Multisectorial de Calidad Regulatoria, en un plazo máximo de siete días hábiles contados a partir del día siguiente de su publicación en la sede digital de la entidad.

Regístrese y comuníquese.



ALFONSO ADRIANZEN OJEDA
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

ANEXO: Agenda Temprana										
MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO										
N°	Unidad Responsable	Materia	Problema público	Sustento del problema descrito	Identificación del grupo objetivo	Fecha tentativa de elaboración del AIR Ex Ante	Fecha tentativa para emitir una solución	Preguntas y/o solicitud de sugerencias e información a las partes interesadas	Fecha de recepción de sugerencias y/o información	Información adicional
1.	DIRECCION GENERAL DE NORMALIZACIÓN, FORMACIÓN PARA EL EMPLEO Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES		Bajo nivel de empleabilidad de las personas en los países de Alianza del Pacífico, por lo que es necesario contar con un mecanismo que permita el reconocimiento y/o la homologación formal de sus competencias laborales adquiridas a lo largo de su trayectoria laboral, a fin de mejorar su empleabilidad en un determinado sector económico, dicho mecanismo es la certificación de competencias laborales.	Se ha identificado alta migración de peruanos en los países de Alianza del Pacífico en búsqueda de mejora de la empleabilidad; sin embargo no se reconocen sus competencias laborales adquiridas en el país de origen.	Peruanos migrantes en los países de Alianza del Pacífico que soliciten el reconocimiento de sus competencias laborales. Links: https://www.oitcinterfor.org/destacado/redcertificacion_alianza_p https://eurosocial.eu/actualidad/hacia-un-sistema-de-homologacion-y-reconocimiento-mutuo-de-las-certificaciones-de-competencias-laborales-en-los-paises-de-la-alianza-del-pacifico/ https://eurosocial.eu/actualidad/los-paises-de-la-alianza-del-pacifico-ponen-en-marcha-el-sistema-de-reconocimiento-y-homologacion-de-competencias-laborales-con-apoyo-del-programa-eurosocial/	Setiembre de 2023.	Octubre 2023.	Sugerencias, comentarios o recomendaciones de la ciudadanía en general al correo: mnunezr@trabajo.gob.pe	Noviembre 2023.	_____
2.		Modalidades Formativas Laborales.	Existencia de una considerable brecha de habilidades, entre aquellas que demandan los empleadores y aquellas con las que cuentan los trabajadores.	De acuerdo a la Encuesta de Habilidades al Trabajo (ENHAT) 2018-2019, en el Perú existe una demanda insatisfecha por mano de obra calificada: el 47% de empleadores peruanos señala dificultades para cubrir sus vacantes de empleo, lo cual ilustra las serias limitaciones de capital humano que enfrenta el mercado de trabajo peruano, evidenciándose una brecha de competencias, persistente en los últimos años. La demanda por competencias de la fuerza laboral, comprende no solo habilidades técnicas, sino también habilidades cognitivas y socioemocionales. De hecho, según la ENHAT, la falta de habilidades socioemocionales (32,3%) es la segunda causa, por la cual los empleadores peruanos no logran cubrir sus vacantes de empleo, solo por detrás de la falta de experiencia laboral (47,9%); más abajo aun, en el cuarto lugar, figura la falta de formación técnica (22,7%), (Encuesta de habilidades al trabajo (ENHAT) 2017-2018: Causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú, Marzo 2019 pag. 28-ss)	Empresas, Centros de Formación Profesional (universidades, escuelas e institutos, CETPROS), estudiantes, egresados y jóvenes entre 16 y 23 años.	abril de 2023	nov-23	Sugerencias, comentarios o recomendaciones de la ciudadanía en general al correo: mnunezr@trabajo.gob.pe	nov-23	_____
3.		Capacitación Laboral.	Bajo nivel de empleabilidad de la población en edad de trabajar (PET) juvenil que dificulta su inserción al mercado laboral.	A las mayores tasas de desempleo entre los jóvenes, se suma también el hecho de que la informalidad laboral los afecta también en mayor proporción. Así, mientras la informalidad alcanza al 72% de los trabajadores, entre los jóvenes llega al 78%. En cuanto a la inadecuación ocupacional, persistente entre los trabajadores profesionales en los últimos años, y que entre el 2013 y 2017 ha venido creciendo moderadamente, incrementándose en 4,2 p.p. en ese periodo, alcanzó en el 2017 al 54,7%, de trabajadores que cuentan con formación superior (universitaria y no universitaria). Esta figura se acentúa más en el caso de los profesionales trabajadores jóvenes, entre quienes la inadecuación ocupacional llega al 63,3%, alcanzando al 54,7% de quienes tienen formación no universitaria, y al 46,9% de los de nivel universitario (Encuesta de habilidades al trabajo (ENHAT) 2017-2018: Causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú, Marzo 2019 pag. 26-ss)	Poblacion en edad de Trabajar Juvenil.	marzo de 2023	nov-23	Sugerencias, comentarios o recomendaciones de la ciudadanía en general al correo: mnunezr@trabajo.gob.pe	nov-23	_____
4.	DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO	Régimen laboral de trabajadores pescadores.	Limitación en el goce y ejercicio de derechos laborales y beneficios sociales por parte de los trabajadores del sector pesca.	El monto de los beneficios compensatorios y sociales de los trabajadores pescadores, se determina aplicando a la remuneración computable (8.33% por compensación por tiempo de servicios, por vacaciones, y 16.66% por gratificaciones legales), conforme el Decreto Supremo N° 014-2004-TR. En ese marco, conviene señalar que su remuneración se calcula según la participación en pesca, que se regula de forma convencional, siendo el último suscrito mediante Convenio Colectivo 2017-2022 entre el Sindicato Único de Pescadores de Nuevas Embarcaciones del Perú (SUPNEP) y la Asociación de Armadores de Nuevas Embarcaciones Pesqueras (AANEP), donde se establece los porcentajes de participación diferenciado del 22.4% del 8% del precio promedio de la Tonelada Métrica (TM) de harina de pescado. En ese línea, existe ausencia de disposiciones reglamentarias que señale cómo se hace efectivo el goce de beneficios y licencias, debido a la realidad atípica de su actividad económica (discontinuo). Por ejemplo, si tiene una licencia por paternidad, cómo se hace efectivo. Un extremo del problema público ha sido recogido en el Informe Final de la Comisión Sectorial encargada de identificar las medidas necesarias para la solución de la problemática de seguridad social en salud y pensiones de los trabajadores dedicados a la actividad de pesca, constituida mediante la Resolución Ministerial N° 248-2014-TR. Asimismo, en diversas reuniones entre septiembre y noviembre de 2022 con el Sindicato de Pescadores del Puerto Chimbote de José Olaya Balandra, donde se recogió, entre otros, la problemática de la cobertura en salud. A su vez, esta Dirección de Normativa de Trabajo elaboró el Informe N° 583 -2022-MTPE/2/14.1 sobre la situación previsional de los trabajadores pesqueros, donde se recoge la problemática de la cobertura en salud.	Trabajadores pescadores.	02/10/2023	11/12/2023	Recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones de los y las empleadores/as y trabajadores/as, o sus respectivas organizaciones, de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía en general, que se remitirán al correo comentariosdnt@trabajo.gob.pe	01/09/2023	No aplica
5.		Régimen laboral de trabajadores portuarios.	Limitación en el goce y ejercicio de derechos laborales y beneficios sociales por parte de los trabajadores portuarios.	La problemática de los trabajadores portuarios ha sido advertida por la "Comisión multisectorial, de carácter temporal y adscrito al sector trabajo con el objetivo de elaborar un Informe Técnico que analice la problemática del trabajo portuario en el país y de elaborar los proyectos normativos que coadyuven a su solución", conformada mediante Resolución Suprema N° 059-2015-PCM. Asimismo, esta Dirección ha recibido por parte de las organizaciones sindicales, en reiteradas ocasiones, la solicitud de actualizar la norma que rige el trabajo portuario, en la medida que no regula su realidad. Además, esta Dirección ha podido verificar, a través de una visita, la realidad del trabajo operativo de dicho sector, recogiendo así las principales inquietudes de este grupo de trabajadores.	Trabajadores portuarios.	25/9/2023	20/12/23	Recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones de los y las empleadores/as y trabajadores/as, o sus respectivas organizaciones, de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía en general, que se remitirán al correo comentariosdnt@trabajo.gob.pe	22/08/2023	No aplica
6.		Reglamento de la Ley de Trabajadores porteadores.	Necesidad de fortalecer y garantizar los derechos laborales de los trabajadores porteadores.	De acuerdo con la Octava Disposición Complementaria de la Ley N° 31614, el Poder Ejecutivo reglamenta la Ley en el plazo de 90 días, contado a partir de su entrada en vigencia. Asimismo, se advierte que diversas organizaciones de empleadores han solicitado participar en el proceso de reglamentación de la presente Ley, así como remitir sus aportes.	Empleadores y trabajadores porteadores.	13/3/2023	15/5/2023	Recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones de los y las empleadores/as y trabajadores/as, o sus respectivas organizaciones, de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía en general, que se remitirán al correo comentariosdnt@trabajo.gob.pe	20/02/2023	No aplica
7.		Remuneración integral anual.	Limitación en el uso de la remuneración integral anual.	De acuerdo con el artículo 8 del Texto Único del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, se permite pactar una remuneración integral anual cuando el ingreso del trabajador no sea menor a dos Unidades Impositivas Tributarias (UIT). El caso es que, la norma citada establece como piso mínimo a dos (02) UIT a efectos de que sea válido pactar un esquema remunerativo que engloba todos los beneficios laborales establecidos por ley o de forma convencional; sin embargo, este no ha sido un mecanismo muy usado por los empleadores. Cabe precisar que, en su oportunidad, con la presentación del Código de Trabajo, aprobado con la Resolución Ministerial 092-2022-TR, elaborada por un equipo técnico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se buscó hacer un cambio normativo sobre remuneración integral anual. De ahí que es necesario plantear como modificación normativa que el empleador pueda pactar una remuneración integral anual cuando el ingreso del trabajador no sea menor a una Unidad Impositiva Tributaria (UIT).	Empleadores y trabajadores y trabajadoras.	11/9/2023	20/12/2023	Recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones de los y las empleadores/as y trabajadores/as, o sus respectivas organizaciones, de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía en general, que se remitirán al correo comentariosdnt@trabajo.gob.pe	10/07/2023	No aplica
8.		Reglamento de la ley Trabajador Social.	Necesidad de garantizar la promoción y el desarrollo de los trabajadores sociales.	De acuerdo con el artículo 5 de la Ley N° 31523, se modificó la Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30112, disponiéndose que el Poder Ejecutivo reglamente la Ley N° 31523. Sobre el particular, las organizaciones de trabajadores han solicitado que se inicie la formulación de la reglamentación.	Empleadores y trabajadores y trabajadoras.	19/7/2023	30/10/2023	Recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones de los y las empleadores/as y trabajadores/as, o sus respectivas organizaciones, de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía en general, que se remitirán al correo comentariosdnt@trabajo.gob.pe	28/06/2023	No aplica
9.	Régimen laboral de los trabajadores artistas.	Limitación en el acceso al pase intersindical por parte de las organizaciones sindicales de los artistas.	La Resolución Ministerial N° 053-91-TR regula de manera taxativa las organizaciones sindicales que se encuentran facultadas para expedir el pase intersindical, emitida en marco del Decreto Supremo N° 013-87-ED. Es decir, solo reconoce a determinadas organizaciones sindicales para dicho fin. Al respecto, actualmente el pase intersindical se encuentra regulado en el artículo 29 de la Ley N° 28131, Ley del Artista Intérprete y Ejecutante; y, el artículo 16 del Decreto Supremo N° 058-2004-PCM, Reglamento de la Ley del Artista Intérprete y Ejecutante. Por tanto, la norma primigenia que sostenía dicha Resolución Ministerial deviene en inaplicable por sucesión normativa, por lo cual, requiere ser actualizada. Las organizaciones sindicales del SIMCCAP, SIMUAR Arequipa, entre otros, vienen señalando desde hace varios años la problemática alrededor de la aplicación del pase intersindical, en tanto la Resolución Ministerial N° 053-91-TR que lo regula ha sido desfasada y deviene en inaplicable. Asimismo, el MTPE, en su momento, emitió una propuesta de decreto supremo donde recoge esta problemática y propone una solución. De otro lado, el Comité de Libertad Sindical de la OIT se ha pronunciado a través del Informe N° 364 del año 2012 (Caso Núm. 2898), donde concluye la necesidad de adecuar la normativa vigente del pase intersindical, y toma nota de la declaración del Gobierno de sustituir la citada Resolución Ministerial por un sistema más eficiente.	Trabajadores artistas, empleadores y empresas de eventos.	23/10/2023	18/12/2023	Recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones de los y las empleadores/as y trabajadores/as, o sus respectivas organizaciones, de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía en general, que se remitirán al correo comentariosdnt@trabajo.gob.pe	01/08/2023	No aplica	

10.	Dictámenes económicos laborales.	Afectación a los derechos colectivos.	La normativa que actualmente regula la elaboración del dictamen económico laboral data del año 2007 y se encuentra desfasada. Ello, debido a que, si bien es un servicio por su propia naturaleza, ello no ha sido contemplado como tal en una norma con el rango y características que corresponden a la luz de la normativa vigente en derecho administrativo y calidad regulatoria. Asimismo, los formatos que contienen la información que se solicita a las empresas para la elaboración del dictamen económico laboral son de carácter estándar para todas las instituciones empleadoras, pese a los cambios que desde la promulgación de los formularios se ha dado en materia laboral y tributaria, y a la complejidad y diversidad que pueden adoptar las empresas.	Sindicatos, empresas y tribunales arbitrales.	01/09/2023	01/11/2023	Recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones de los y las empleadores/as y trabajadores/as, o sus respectivas organizaciones, de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía en general, que se remitirán al correo comentariosdnt@trabajo.gob.pe	01/07/2023	No aplica
11.	Remuneraciones y beneficios sociales.	Uniformizar el pago de las remuneraciones y beneficios sociales por parte de los empleadores.	Como evidencia del problema público descrito, encontramos que mediante el numeral 20.6 del artículo 20 del Decreto Legislativo N° 1499, la aplicación del referido artículo se sujeta a las normas reglamentarias que emite el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante las cuales se establecen las reglas para el pago de las remuneraciones y beneficios sociales a través de las entidades del sistema financiero, así como la aplicación gradual de dicha obligación, considerando criterios tales como zona geográfica y actividad económica.	Empleadores y trabajadores y trabajadoras.	02/08/2023	29/11/2023	Recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones de los y las empleadores/as y trabajadores/as, o sus respectivas organizaciones, de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía en general, que se remitirán al correo comentariosdnt@trabajo.gob.pe	30/04/2023	No aplica
12.	Remuneraciones y beneficios sociales.	Ausencia de cobertura del trabajador luego del cese de la relación laboral.	Se deben adecuar las disposiciones del Decreto Supremo N° 003-2011-TR, a las modificaciones de los artículos 9 y 18 del Decreto Legislativo N° 688, efectuadas por la Ley N° 31149, en tanto se presenta lo siguiente: (i) se hace una mención a la Ley N° 29549, cuando habida cuenta que el artículo 18 del Decreto Legislativo N° 688 ha sido modificado nuevamente, esta vez por la Ley N° 31149; (ii) no existe la formalidad en la que el ex trabajador debe solicitar a la empresa de seguros continuar con el seguro de vida; y (iii) la parte final del primer párrafo del artículo 3 del Decreto Supremo N° 003-2011-TR señala que la póliza de seguro individual que adquiere el ex trabajador asegurado se mantendrá vigente en tanto no haya adquirido otra póliza del Seguro de Vida Ley al ser contratado por un nuevo empleador, mientras que con la modificación del artículo 18 del Decreto Legislativo N° 688, se ha eliminado la regla prevista en el cuarto párrafo del referido artículo, que establecía que "la vigencia de la póliza termina si el asegurado adquiere otra póliza de vida obligatoria".	Trabajadores y trabajadoras.	10/07/2023	29/11/2023	Recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones de los y las empleadores/as y trabajadores/as, o sus respectivas organizaciones, de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía en general, que se remitirán al correo comentariosdnt@trabajo.gob.pe	16/04/2023	No aplica
13.	Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica (FCJMMS).	Bajo porcentaje del beneficio complementario efectivamente pagado a sus beneficiarios. Afectación a la sostenibilidad del FCJMMS. Acceso al beneficio complementario.	Los recursos que el FCJMMS dispone para el pago del beneficio resultan ser insuficientes para cubrir el 100% del Beneficio Complementario. El Beneficio Complementario se ha venido pagando desde su creación de manera proporcional. La capacidad del FCJMMS sólo permite financiar una proporción del Beneficio Complementario, la cual ha tenido una trayectoria decreciente. El número de pensionistas con derecho a recibir el beneficio complementario ha ido en aumento en los últimos años en relación a los recursos que dispone el FCJMMS. Hasta la fecha, en ningún año que lleva vigente la Ley N° 29741, los recursos del FCJMMS han sido suficientes para el pago completo del beneficio, por esta razón, el pago del beneficio se viene realizando de manera proporcional. Los esquemas de entrega de recursos derivado de las Leyes N° 29426, 30425 y 30478, en caso el afiliado use todo o parte de su fondo para un fin diferente al del financiamiento de pensiones, repercute en el monto del Beneficio Complementario (BC), dado que a consecuencia de los retiros efectuados, la determinación de este beneficio tendería a cubrir la totalidad del promedio de sus remuneraciones o una brecha mucho mayor de la que le correspondería al afiliado del Sistema Privado de Pensiones (SPP). Fuente: SBS y ONP. Link con documentos de sustento: https://drive.google.com/drive/folders/1vkJYJq9ZyMbVITOLN_wPzumVvDnwAE?usp=sharing	Empresas Mineras, Metalúrgicas y Siderúrgicas. Pensionistas mineros, metalúrgicos y siderúrgicos. Trabajadores mineros, metalúrgicos y siderúrgicos.	01/05/2023	01/09/2023	Agradeceremos su contribución con sugerencias e información actualizadas, relevantes y pertinentes, sobre el problema y sus posibles soluciones e impactos, al correo comentariosdssml@trabajo.gob.pe	01/04/2023	No aplica
14.	Derechos Fundamentales Laborales - Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil.	Limitado ejercicio de derechos de las niñas, niños adolescentes, principalmente en lo concerniente al derecho a la educación, la salud, la recreación, el disfrute del tiempo libre y de la protección del Estado y las personas que son responsables de su crianza.	La Política Nacional Multisectorial para las Niñas, Niños y Adolescentes al 2030, aprobada mediante Decreto Supremo N°008-2021-MIMP, reconoce como problema público "Limitado ejercicio de derechos de las niñas, niños y adolescentes", asociado a causas directas como son, entre otras, i) condiciones reducidas para el desarrollo de la autonomía de NNA y ii) desfavorable entorno familiar para la protección de NNA. En ese contexto, de configura el trabajo infantil, resultando que para el Perú la tasa de niños, niñas y adolescentes, entre 5 y 17 años, es de 12.1%, según la ENAHO2021. Asimismo, el Modelo de Identificación de Riesgo de Trabajo Infantil reporta un 39.3% de probabilidad de trabajo infantil en el Perú, de acuerdo a las condiciones socioeconómicas de las familias, vinculadas a la fragilidad económica. https://www.gob.pe/institucion/mtppe/informes-publicaciones/2201546-fichas-con-los-resultados-del-modelo-de-identificacion-de-riesgo-de-trabajo-infantil-miri El Comité de los Derechos del Niño (CDN) ha formulado observaciones al Estado peruano (en los años 2006 y 2016) solicitando se eleve la edad mínima de admisión al empleo. Observaciones finales del CDN al Estado Peruano 2016: "66. El Comité insta al Estado parte a que: a) Eleve la edad mínima para incorporarse al trabajo a los 15 años, edad en la que termina la educación obligatoria, tal como recomendó anteriormente el Comité". https://www.unicef.org/peru/media/1606/file/Observaciones%20finales%20del%20Comit%C3%A9%20de%20los%20Derechos%20del%20Ni%C3%B1o%20al%20Estado%20Peruano.pdf Observaciones finales del CDN al Estado Peruano 2006: "El Comité recomienda al Estado Parte: c) Que eleve a los 15 años, es decir, al término de la enseñanza obligatoria, la edad mínima de admisión al empleo". https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/pnaia/pdf/recomendaciones-CDN-2006.pdf	Niños, Niñas y Adolescentes que realizan actividad económica. Proporción de NNA de 05 a 17 años que realizan actividad económica Enafo 2021: 25,3% http://ods.inei.gob.pe/ods/objetivos-de-desarrollo-sostenible/trabajo-decente-y-crecimiento-economico	Febrero - Julio 2023.	ago-23	Ministerio de Cultura respecto de trabajo de los niños, niñas y adolescentes artistas. Expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef), Representantes de las organizaciones de niños, niñas y adolescentes. Para consultas o comentarios agradeceremos remitir al correo: ctellog@trabajo.gob.pe	Abril - Mayo 2023	Se adjunta ayuda memoria que describe la propuesta normativa.
15.	Derechos Fundamentales Laborales - Igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.	Elevado déficit de empleo decente en el que no se cumple con los derechos fundamentales laborales, en particular, déficit en cuanto al acceso y permanencia en un trabajo sin ningún tipo de discriminación, principalmente de género. La existencia de manifestaciones de violencia desatendidas en el ámbito laboral amenaza la igualdad de oportunidades resultando incompatible con el trabajo decente.	La Política Nacional de Empleo Decente, aprobada mediante el Decreto Supremo N° 013-2021-TR, reconoce como problema público el "elevado déficit de empleo decente" considerando que el empleo decente implica las siguientes características: "El cumplimiento de los derechos laborales fundamentales" y "El trabajo sin ningún tipo de discriminación, principalmente de género". https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1948868/Poi%C3%ADtica%20Nacional%20de%20Empleo%20Decente%20-%20PED.pdf?v=1623777587 El Convenio 190 de la OIT, sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, ratificado por el Perú y que entra en vigor el 8 de junio de 2023, señala en su preámbulo que la Conferencia Internacional del Trabajo reconoce que: "la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente", así como "los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos". https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C190	Alrededor de 5,6 millones de trabajadores formales en el sector privado y público (Fuente: Planilla electrónica, junio 2022).	Julio - noviembre 2023	dic-23	Autoridad Nacional del Servicio Civil para evaluar la viabilidad de aplicación en el sector público. Expertos de la Organización Internacional del Trabajo. Para consultas o comentarios agradeceremos remitir al correo: ctellog@trabajo.gob.pe	Septiembre - octubre 2023	Se adjunta ayuda memoria que describe la propuesta normativa.
16.	DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Seguridad y salud en el trabajo para los/as trabajadores/as del hogar.	El problema público identificado encuentra sustento en los debates sostenidos en las sesiones de trabajo de la Mesa de Trabajo para Promover el Cumplimiento de los Derechos de las Trabajadoras y los Trabajadores del Hogar, creada por la Ley de Trabajadoras del Hogar en su Octava Disposición Complementaria Final, conformada por: i) El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ii) Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, iii) Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, iv) Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, y v) Organizaciones sindicales representantes de las personas trabajadoras del hogar. En la mencionada Mesa de Trabajo, se señaló como parte de problema que, las/los trabajadoras/es del hogar al realizar la preparación de alimentos, limpieza del hogar, cuidado de personas, se encuentran expuestas a diversos riesgos ocupacionales propios de este tipo de labor, siendo los riesgos más recurrentes para las/los trabajadoras/es del hogar aquellos relacionados con los agentes químicos, con los cuales trabajan constantemente en labores de limpieza, y los agentes físicos, causantes de trastornos musculoesqueléticos como dolores en la espalda y en los miembros superiores e inferiores. Asimismo, se viene recogiendo información de diversas publicaciones de OIT: Publicación de OIT: https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_855463/lang-es/index.htm https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-sro-lima/documents/publication/wcms_839749.pdf	Empleadores/as de los trabajadores/as del hogar y los trabajadores/as del hogar.	28/02/2023	31/05/2023	Solicitar a las entidades involucradas sus comentarios y sugerencias sobre la evaluación preliminar del problema público y sus posibles soluciones. Para consultas o comentarios agradeceremos remitir al correo: ctellog@trabajo.gob.pe	31/03/2023	El problema público identificado se encuentra vinculado a la estructura operativa del problema público de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada mediante DS N° 018-2021-TR.
17.	Servicios de seguridad y salud en el trabajo.	Insuficientes estándares mínimos para implementar los servicios de seguridad y salud en el trabajo lo que conlleva a una débil identificación de riesgos ocupacionales que traen como consecuencia la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.	El problema público identificado encuentra sustento en la dificultad de implementar, por parte de los empleadores, los servicios de seguridad y salud en el trabajo, estando a que no se cuenta con las normas de reglamentación de los servicios de seguridad y salud en el trabajo, el cual que se encuentra pendiente desde la emisión de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, toda vez que la Décimo Primera Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo 005-2012-TR, señala que la regulación de los servicios de seguridad y salud en el trabajo está a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en coordinación con el Ministerio de Salud. Asimismo, se viene recogiendo información de diversas publicaciones: Augusto Ramírez. "Servicios de Salud Ocupacional". Journal of Occupational and Environmental Medicine, Vol. 9, 2012, pág. 63. Cf. Mauro Ugaz y Sebastián Soltau. "El servicio de seguridad y salud en el trabajo". Revista Derecho PUCP, núm. 68, 2012, pág. 574. Servicios de Salud en el Trabajo, Enciclopedia de seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT, Ginebra: 2018 Diagnóstico Situacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú, MTPE y MINSa: 2011 Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto Supremo 005-2012-TR Convenio N° 161 de la OIT Informe Técnico sobre la ratificación del Convenio N° 161 de la OIT, elaborado por el Ministerio de salud, Lima:2022 https://www.inssL.es/documents/94886/161958/Sumario+del+Volumen+1.pdf/18ea3013-6f64-4997-88a1-0aadd719faac?i=1526457520818	Alrededor de 5,6 millones de trabajadores formales en el sector privado y público (Fuente: Planilla electrónica, junio 2022).	28/04/2023	17/07/2023	MINSa, SERVIR, SUNAFIL, CENSOPAS, OIT, organizaciones sindicales y gremios empresariales Para consultas o comentarios agradeceremos remitir al correo: ctellog@trabajo.gob.pe	31/05/2023	El problema público identificado se encuentra vinculado a la estructura operativa del problema público de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada mediante DS N° 018-2021-TR.

18.	DIRECCION GENERAL DEL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO	Servicio nacional del empleo. Agencia privada de empleo.	Vulneración de los derechos de los buscadores de empleo. (en su mayoría trabajadoras del hogar) por la escasa o nula articulación entre los órganos que deben fiscalizar a las APES. El Registro Nacional (RENAPE) viene funcionando como una suma de registros regionales, no existiendo mayor participación del rector.	La ausencia de determinación de los órganos encargados de fiscalizar y coordinación ha generado que no se ejerza una adecuada fiscalización, siendo estos espacios, ámbitos donde se dan situaciones que amenazan los derechos de las buscadoras, particularmente trabajadoras del hogar. Asimismo, de acuerdo a lo señalado por las asociaciones existen riesgos de casos de trata de personas. Por otro lado, no existe una referencia en la normativa sobre el Servicio Nacional del Empleo, así como a las plataformas informáticas de búsqueda de empleo, por lo que la información de las APES actualmente no alimenta al Servicio nacional del Empleo ni las políticas de empleo.	Agencias privadas de empleo. Buscadores de empleo.	may-23	jun-23	a) Grupos focales con agencias privadas de empleo. b) Entrevistas a asociaciones de trabajadoras del hogar. c) Reunión con SUNAFIL Para consultas o comentarios agradeceremos remitir al correo: vcardenas@trabajo.gob.pe	Marzo 2023- primera quincena de abril	_____
19.	DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA FORMALIZACIÓN LABORAL E INSPECCIÓN DEL TRABAJO	Inspección del trabajo.	Falta de regulación de disposiciones reglamentaria en materia de conciliación administrativa del Sistema de Inspección del Trabajo que permitan la efectivización de la función conciliadora de la Inspección del Trabajo dispuesta en el Decreto Legislativo N° 1499.	De acuerdo con lo establecido en la Política Nacional de Competitividad y Productividad, aprobada por Decreto Supremo N° 345-2018-EF, el Plan Nacional de Competitividad y Productividad, aprobado por Decreto Supremo N° 237-2019-EF, establece como medida de política N° 5.8 la modernización del Sistema de Inspección del Trabajo, para lo cual, prevé la implementación de la conciliación administrativa a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo. Asimismo, el Decreto Legislativo N° 1499 introduce la figura de la conciliación administrativa en el Sistema de Inspección del Trabajo y, asimismo, dispuso la emisión de su reglamentación. Por lo que, es necesario emitir las normas reglamentarias a efectos de que se pueda aplicar dicha conciliación en el marco del Sistema de Inspección del Trabajo.	Trabajadores y empleadores.	marzo de 2023	julio de 2023	Sugerencias, comentarios o recomendaciones de la ciudadanía en general al correo: comentariosdpr@trabajo.gob.pe	agosto de 2023	_____
20.		Inspección del trabajo.	Falta de disuación y razonabilidad en las multas impuestas por la inspección del trabajo al empleador respecto al cumplimiento de la normativa sociolaboral.	De acuerdo al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (RLGIT), aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realiza la evaluación de la tabla de multas conforme a lo establecido en el numeral 48.1 del artículo 48 del RLGIT. En el marco de dicha evaluación se advierte la necesidad de que las multas sean disuasivas y que cumplan con el principio de razonabilidad contemplado en el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, lo que implicaría realizar ajustes al RLGIT.	Empleadores y trabajadores.	abril de 2023	agosto de 2023	Sugerencias, comentarios o recomendaciones de la ciudadanía en general al correo: comentariosdpr@trabajo.gob.pe	Setiembre de 2023	_____
21.		Procedimiento Sancionador.	Insatisfacción del administrado parte de un procedimiento administrativo sancionador a cargo de la Inspección del Trabajo, por la demora en la emisión de los pronunciamientos que determinan responsabilidad y, de ser el caso, la sanción por el incumplimiento de la normatividad sociolaboral, afectando el derecho a obtener una decisión oportuna, así como el cumplimiento de obligaciones a favor del trabajador comprendido en la investigación que motivó la intervención de la autoridad inspectiva.	Se evidencia el problema público relacionado al ejercicio de la potestad sancionadora de la Autoridad Inspectiva, en lo referido a la celeridad y desarrollo del procedimiento administrativo sancionador, que afecta directamente los intereses del administrado parte de este, e indirectamente al trabajador comprendido en la fiscalización que motivó el procedimiento. Para mejor comprensión, se adjunta el documento resumen de evaluación preliminar del problema.	(i) Empleadores que son parte del procedimiento administrativo sancionador ante la Autoridad de Inspección del Trabajo. (ii) Trabajadores cuyos beneficios y/o condiciones de trabajo fueron incumplidas que motivaron la fiscalización y, posteriormente, el inicio del procedimiento sancionador para el empleador responsable.	mar-23	abr-23	Los empleadores y trabajadores pueden plantear o formular sugerencias y/o información relacionada al ejercicio de la potestad sancionadora de la Autoridad de Inspección del Trabajo. Sugerencias, comentarios o recomendaciones de la ciudadanía en general al correo: ytoledo@sunafil.gob.pe	may-23	_____
22.	SUNAFIL	Sistema de Inspección del Trabajo.	Restricciones para el ejercicio de la función inspectiva frente a la comisión de infracciones idénticas por la delimitación de competencias en el Sistema de Inspección del Trabajo, afectando la inmediatez para el ejercicio de atribuciones ante la flagrancia del incumplimiento.	Se evidencia el problema público relacionado al ejercicio de funciones de las autoridades que integran el Sistema de Inspección por la delimitación de competencias del mismo. Afectando ello, según el caso concreto, la celeridad, efectividad y predictibilidad del resultado de la investigación o determinación de responsabilidad de la Inspección del Trabajo. Para mejor comprensión, se adjunta el documento resumen de evaluación preliminar del problema.	(i) Empleadores de las microempresas que puedan afrontar las actuaciones de fiscalización de la Inspección del Trabajo. (ii) Trabajadores de las microempresas.	abr-23	may-23	Los empleadores y trabajadores pueden plantear o formular sugerencias y/o información relacionada al ejercicio de funciones de la Inspección del Trabajo en las Microempresas. Sugerencias, comentarios o recomendaciones de la ciudadanía en general al correo: ytoledo@sunafil.gob.pe	jun-23	_____
23.		Procedimiento Sancionador.	Afectación al debido procedimiento, al incumplirse los plazos previstos para la Fase de Instrucción, perjudicando el plazo general del procedimiento administrativo sancionador de la Inspección del Trabajo.	Se evidencia problema público relacionado al ejercicio de la potestad sancionadora de la Autoridad Inspectiva, en lo referido a los plazos previstos para el análisis y emisión de pronunciamiento de la Autoridad de Instrucción del procedimiento sancionador. Para mejor comprensión, se adjunta el documento resumen de evaluación preliminar del problema.	(i) Empleadores que son parte del procedimiento administrativo sancionador ante la Autoridad de Inspección del Trabajo. (ii) Trabajadores cuyos beneficios y/o condiciones de trabajo fueron incumplidas que motivaron la fiscalización y, posteriormente, el inicio del procedimiento sancionador para el empleador responsable.	abr-23	may-23	Los empleadores y trabajadores pueden plantear o formular sugerencias y/o información relacionada al ejercicio de la potestad sancionadora de la Autoridad de Inspección del Trabajo. Sugerencias, comentarios o recomendaciones de la ciudadanía en general al correo: ytoledo@sunafil.gob.pe	jun-23	_____
24.		Sistema de Inspección del Trabajo.	Invocación de nulidad de las resoluciones emitidas por la Autoridad Inspectiva de Primera Instancia, al cuestionarse la validez de la notificación vía casilla electrónica, cuando el administrado no recibe la comunicación de alerta (por correo electrónico o msm) por el depósito del documento en la casilla, al considerarse este como elemento de validez de la notificación.	Se evidencia como problema público el cuestionamiento a la notificación vía casilla electrónica de los actos o documentos emitidos por la Sunafil, al encontrarse en la norma que la regula el deber de comunicación de alertas ante la notificación a través de ese medio, esto al considerarse como elemento de validez de la notificación el envío de la referida alerta. Ello, ha motivado pronunciamientos disímiles por parte de las autoridades que integran el Sistema de Inspección del Trabajo, tal como se advierte en las Resoluciones N° 29 y 552-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, a las cuales pueden accederse a través del siguiente link: https://www.sunafil.gob.pe/portal/component/content/article.html?layout=edit&id=833	(i) Empleadores que son sujetos de las actuaciones inspectivas de investigación o parte del procedimiento administrativo sancionador ante la Autoridad de Inspección del Trabajo. (ii) Trabajadores cuyos beneficios y/o condiciones de trabajo fueron incumplidas que se encuentran comprendidos en la fiscalización y, en consecuencia, en el procedimiento sancionador iniciado el empleador responsable.	may-23	jun-23	Los empleadores y trabajadores pueden plantear o formular sugerencias y/o información relacionada a las notificaciones vía casilla electrónica en las actuaciones y/o procedimientos a cargo de la Sunafil. Sugerencias, comentarios o recomendaciones de la ciudadanía en general al correo: ytoledo@sunafil.gob.pe	jul-23	_____
25.	ESSALUD	No existe una normativa específica que regule la inscripción, baja, modificación de datos, cambio de adscripción temporal, baja de oficio, reconocimiento de pago de prestaciones económicas de los afiliados trabajadores agrarios independientes y sus derechohabientes.	Dictar las normas y procedimientos relacionados a la inscripción, baja, modificación de datos, cambio de adscripción, reconocimiento y pago de prestaciones económicas y demás aspectos que considere aplicables para los trabajadores agrarios independientes en ESSALUD.	Se requiere establecer las condiciones, requisitos y normas para la inscripción, baja, modificación de datos, cambio de adscripción, así como para el pago de prestaciones económicas para el trabajador agrario independiente y sus derechohabientes, a fin que puedan acceder a las prestaciones que cobertura EsSalud. Se adjunta documento que presenta mayor detalle del sustento del problema descrito: https://1drv.ms/w/s!BM0xdwpX35Z203S01SVpUGmv7q5w?e=nVW3rD6eqUG3-POFV2gH2w&at=9	1. Trabajadores Agrarios Independientes y sus derechohabientes. 2. Organizaciones Sociales Representativas de Trabajadores Agrarios Independientes. 3. Federaciones Nacionales Agrarias	01/02/2023	31/08/2023	1. Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego: MIDAGRI 2. Trabajadores Agrarios independientes y sus derechohabientes 3. Organizaciones Sociales Representativas de Trabajadores Agrarios Independientes 4. Federaciones Nacionales Agrarias Sugerencias, comentarios o recomendaciones de la ciudadanía en general al correo: elizabeth.limo@essalud.gob.pe	30/06/2023	_____
26.		Generación de mecanismos alternativos para el financiamiento de proyectos de salud.	Ausencia de marco legal de "obras por aportes" que constituya una alternativa de financiamiento para la ejecución de cartera de proyectos para el cierre de brecha de infraestructura en salud.	Para la ejecución de cartera de proyectos de salud que aporte al cierre de brecha de infraestructura se requiere mecanismos alternativos de financiamiento, como sería el caso de un mecanismo de "Obras por Aportes", que de forma análoga al marco legal de "Obras por impuestos" permita obtener recursos actuales para destinarlos a inversión. Para este fin se requiere una acción legislativa que desarrolle el marco legal respectivo.	Los asegurados de ESSALUD. ESSALUD. Poder Legislativo. Poder Ejecutivo.	01/06/2023	30/11/2023	Sugerencias, comentarios o recomendaciones de la ciudadanía en general al correo: elizabeth.limo@essalud.gob.pe	30/09/2023	_____
27.		Reembolso por atenciones de emergencia a IPRESS Extraintitucionales (públicas y privadas) que brindarán atenciones de emergencia a asegurados de ESSALUD.	La problemática pública generada es la atención tardía e inoportuna de la cobertura prestacional del paciente a cargo de la aseguradora IAFAS ESSALUD, que acude a una IPRESS Extraintitucional en situación de emergencia.	Al no existir el proceso detallado, las IPRESS que brindaron el servicio no tendrían la información concerniente para presentar la correcta solicitud de reembolso.	IPRESS Extraintitucionales (públicas y privadas).	15/03/2023	15/05/2023	Sugerencias, comentarios o recomendaciones de la ciudadanía en general al correo: elizabeth.limo@essalud.gob.pe	30/04/2023	_____