

Actualízate

Gestión con Personas
Legislación Laboral Peruana
Seguridad y salud en el Trabajo

Director :Lic. Ricardo Candela Casas
conrcc@gmail.com

Boletín de distribución gratuita

Novedades

Año 04. Nro 104

Del 01 Enero al 31 de Diciembre 2010 “Año de la consolidación económica y social del Perú” D.S. 082-2009-PCM

Las

Un resumen :2010





ABC del Momento

Ver mas en <http://laboraperu.blogspot.com/>

Un resumen

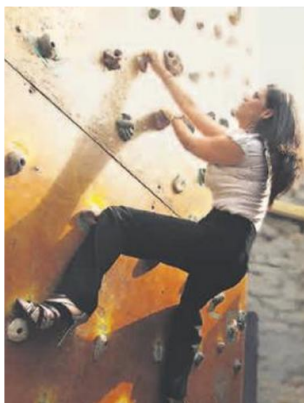
Lo más importante del 2010 En la legislación laboral Peruana

Contenido

Remuneraciones
Intermediación Laboral
Capacitación
Beneficios Sociales
Cese laboral
Seguro de Salud
Jubilación
Seguridad y salud en el trabajo
Empleabilidad
Referéndum Nacional
Derecho Procesal Laboral
Procedimientos laborales

Remuneraciones

Intangibilidad de las remuneraciones



Una señora presentó una denuncia a INDECOPI contra la entidad financiera donde depositaba su dinero. El motivo fue que dicha institución compensó una deuda de la tarjeta de crédito con los fondos que tenía la señora en su cuenta de ahorros donde se depositaban sus remuneraciones.

El banco señaló que la Ley General del Sistema Financiero establecía el derecho de la entidad de compensar sus acreencias con los activos del deudor que mantenga en su poder, salvo los activos que legal o contractualmente sean declarados intangibles o excluidos de este derecho (Art. 132.11). Además, manifestó que la denunciante había firmado un contrato en el que se establecía la posibilidad de la compensación.

Pero, el Código Procesal Civil señala que son inembargables las remuneraciones y pensiones, cuando no excedan de 5 Unidades de referencia Procesal (la URP es el 10 % de la UIT), y el exceso es embargable hasta una tercera parte.

El INDECOPI señaló que “ el derecho de compensación de las entidades del sistema financiero procede sobre los activos del deudor que aquellas mantengan en su poder, estando prohibida respecto de remuneraciones cuando estas no sean mayores de las 5 URP, y respecto al exceso solo podrá aplicarlo hasta una tercera parte.



Compensación por tiempo de servicios

D.S. 016-2010-TR

Reglamento de la Ley 29352 que establece la libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad de la Compensación por tiempo de servicios (CTS).

Publicado :25/12/2010

Vigencia : 26/12/2010

Los depósitos CTS (incluidos los intereses) son inembargables e intangibles salvo por alimentos y hasta el 50 % (artículo 37 D.S. 001-97-TR).

Se establece por Ley 29352 la calidad de seguro de desempleo a la CTS.

La preguntara era ¿ Como se realizara el calculo de la disponibilidad de los depósitos de CTS a partir de Mayo 2011 ?

Desde Mayo 2011 y hasta la extinción del vinculo laboral de cualquier trabajador , solo se tendrá la disponibilidad de hasta el 70 % del excedente de seis (06) remuneraciones brutas depositadas en la cuenta CTS .

Si el trabajador solicita la libre disponibilidad , la entidad financiera correspondiente deberá verificar que el monto total que mantiene dicho trabajador supere las 06 remuneraciones mensuales brutas (artículo 3 Ley 29352) , En caso contrario no podrá disponer de suma alguna,

¿ Y como se informa la entidad financiera de a cuanto asciende las 06 remuneraciones mensuales brutas ?

En empleador a partir de la expedición de la presente norma esta obligado a comunicar a las entidades financieras el importe de dicho monto. (Esto lo hara al 30 de abril y al 30 de Octubre de cada año) .

La entidad financiera tomando en cuenta dicho informe , realizara el calculo respectivo.

Y ¿ Si el empleador omite esa comunicación ?

La norma agrega un inciso al artículo 23 del D.S. 019-2008-TR (Ley General de Inspecciones) .

El inciso 23.8 , establece como infracción leve en materia de relaciones laborales el no comunicar a las entidades depositarias de la CTS el importe de las 06 ultimas remuneraciones mensuales brutas de sus trabajadores al 30 de Abril y al 30 de Octubre de cada año ..

1.- Remuneración Mínima Vital

11/11/2010

D.S. 011-2010-TR

Incrementan la remuneración Mínima de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Incrementan en 50.00 s/. la remuneración mínima de los trabajadores sujeto al régimen laboral de la actividad privada , con lo que la remuneración mínima pasara de 550 a 600 . El incremento se otorga conforme al siguiente detalle :

A partir del 01 de Diciembre 2010 , se otorgara la suma de 30.00 s/

A partir del 01 de Febrero 2011 , se otorga la suma de 20.00 s/.

El Ministerio de trabajo dictara las normas que sean necesarias para la mejor aplicación del presente decreto supremo.



2.- Deposito remuneraciones en terceros

15/04/2010

D.S. 003-2010-TR

Modifican el D.S. 001-98-TR que establece normas reglamentarias relativas a la obligación de los empleadores de llevar planillas de pago.

Pago de remuneraciones a través de terceros

Motivo : El deposito de las remuneraciones en una cuenta de ahorros en una empresa del sistema financiero, origina la suscripción previa de un contrato de deposito, lo cual compromete la libertad del trabajador de contratación. (entiéndase por libre elección de la entidad financiera), por lo cual se reglamenta esta forma de pago.

La norma ha dispuesto que cualquier acto de injerencia del empleador en la libre elección del trabajador , es una infracción muy grave sancionable por la inspección del trabajo.



3.- Planilla Electrónica

Versión 1.5

28/01/2010

Res 028-2010/SUNAT

Aprueban nueva versión del PDT Planilla Electrónica formulario virtual Nro 601

Comenta:

Nueva versión : 1.5

Versión 1.6

26/05/2010

Res 175-2010/SUNAT

Nueva versión del PDT Planilla Electrónica 601- versión 1.6

Se utilizara a partir del 31/05/2010 para los siguientes casos:

- Declaración de periodo Abril 2010 en adelante
 - Omisos en declaración por periodos de Enero 2008 a Abril 2010.
 - Casos de rectificación información de periodos Enero 2008 a Abril 2010
- Disponibile a partir del 31/05/2010

Rectificación y sustitución

19/05/2010

RM 118-2010-TR

Modifican el articulo 3 de la RM 020-2008-TR

Las medidas complementarias para la Planilla Electrónica : rectificación o sustitución de la información . Nuevo procedimiento para el tipo y numero de documento de identidad y a la fecha de nacimiento del trabajador , pensionista , prestador de servicios o personal de terceros :

- a.- Si la declaración original se presento por PDT , la declaración sustitutoria (antes del vencimiento de plazo) o rectificatoria (después del vencimiento del plazo), debe ser hecho por el mismo medio.
- b.- Se ingresan nuevamente todos los datos del concepto a sustituir o rectificar , incluyendo aquella información que no se desea rectificar o sustituir.

c.- Se deja a la sunat establecer el medio , la forma y las condiciones en las que se efectuara la rectificación o sustitución de datos sobre el tipo y numero de documento de identidad , y a la fecha de nacimiento.(atención inmediata en sistemas de salud y pensiones).

Nuevo procedimiento permitirá modificar el tipo y numero del documento de identidad , fecha de nacimiento de trabajadores, pensionistas y personal de terceros que hayan sido mal informador en el PDT 601 , PDT 600 o el formulario impreso 402.



Res 373-2010/Sunat

Aprueban nueva versión del PDT 601

Publicado : 24/12/2010

Vigencia : 25/12/2010

La nueva versión 1.6 estará disponible en Sunat virtual desde el 28/12/2010

Aplicable desde el 01 de Enero 2011 . Así mismo para los casos de omisos por los periodos de enero 2008 a noviembre 2010 e inclusive por rectificaciones de dichos meses.

El motivo : El incremento de la Remuneración minima vital y la incorporación al Essalud de las personas provenientes de la caja de beneficios y seguridad social del pescador.

La versión 1.6 solo se podrá utilizar hasta el 31/12/2010

18

D.S. 015-2010-TR

Modifican D.S. 018-2007-TR mediante el cual se establecen disposiciones relativas al uso del documento denominado :” Planilla electrónica”.

Publicado : 18/12/2010

Vigencia : 01/07/2011

T-Registro – Desde el 01/02/2011

Comenta :

Se sustituyen y agregan artículos al D.S. 018-2007-TR

Se reemplazan los artículos 1, 4 y 5

Se agregan los artículos 4-A y 4-B

Se hacen precisiones de las definiciones y contextos contenidos en el artículo 4 de la ley original
Se incluye a las entidades de las administración pública.

Se crea el nombre :” PLAME “ (Planilla Mensual) , que reemplaza al de Planilla Electrónica.

Indicándose la existencia de un cronograma de presentación

Además se establecen las consideraciones a tener en cuenta en caso las fechas de inicio y cierre del mes por el empleador sea diferente al primer y ultimo día del mes.

Se crea el concepto :” T-Registro “ , que es una base de datos donde el empleador podrá dar de alta , modificar o establecer la baja de sus trabajadores y demás , así como de derechohabientes.

El T- Registro tendrá vigencia desde el 01 de Febrero 2011

El plazo del 01 de febrero al 30 de Junio 2011 en caso de alta de derechohabientes se efectuara dentro de los 10 primeros días hábiles del mes siguiente al del vencimiento del plazo de aportes a Essalud correspondientes al periodo de inscripción.

Esta norma tendrá vigencia desde el 01 de Julio 2011



Intermediación Laboral

Aquí se origino un problema que costo el puesto a mas de uno en el Ministerio de Trabajo , se confundió los ejemplos dados en la ley sobre modalidades de intermediación como las únicas modalidades permitidas de intermediación..

14/01/2010

RM 012-2010-TR

Aprueban directiva que regula el procedimiento para la inscripción en el registro nacional de empresas y entidades que realizan actividades de intermediación laboral-RENEEI

Comenta :

Directiva Nacional Nro 003-2009-MTPE/3/11.2 : Regula el “ Procedimiento para la inscripción en el registro nacional de empresas y entidades que realizan actividades de intermediación laboral –RENEEIL. Así como el “ Manual de procedimientos para la inscripción en el registro nacional de empresas y entidades que realizan actividades de intermediación laboral – RENEIIL “ y Anexos.

Esta norma resulto trascendente porque delimito las actividades complementarias y las de servicios especializados regulados por la Ley de Intermediación.

En esa oportunidad se dispuso que las únicas actividades complementarias regidas por la Directiva son las de vigilancia , seguridad , reparaciones , mensajería externa y limpieza . Las otras actividades complementarias se rigen por la Ley de Terceización.

Además se preciso que en el caso de los servicios de mantenimiento preventivo , correctivo y predicativo solo el de reparación estaba dentro del ámbito de la directiva.,

En cuanto a los servicios especializados , esta directiva solo consideraba como actividades de alta especialización a las labores de saneamiento , desratización , desinfección, desinfección de reservorios de agua (tanques elevados y cisternas) y mantenimiento especializado . Todas las otras actividades se encontrarían reguladas por la Ley de Terceización.

Con esta Directiva el Ministerio de Trabajo cambio de posición, pues antes señalaba que todas las actividades complementarias realizadas por terceros distintos a la empresa principal debían ser tratadas como intermediación y que la Ley de terceización solo cubría las actividades realizadas por terceros vinculadas al giro del negocio.



Sin embargo , debido a reclamos de diversas empresas dedicadas a la intermediación laboral (Y con la base de que se “ confundió los ejemplos dados por la ley como los únicos servicios posibles de intermediar) el Ministerio de trabajo dio un paso a tras .

A través de la RM 048-2010-TR (21/02/2010) se “Aprueba Directiva que regula el procedimiento para la inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral –RENEEIL”

La Directiva en cuestión es la Nro 001-2010-MTPE/3/11.2 que regula el “ Procedimiento para la inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación laboral –RENEEIL “ y sus anexos.

En esta se establece que las actividades complementarias de la empresa usuaria son aquellas de carácter auxiliar no vinculada a la actividad principal y cuya ausencia o falta de ejecución no interrumpe la actividad empresarial , tales como vigilancia , seguridad , reparaciones , mensajera externa y limpieza , “ entre otras”.

Mencionaba que las actividades de alta especialización de la empresa usuaria , son aquellas auxiliar , secundaria o no vinculada a la actividad principal , que exigen un alto nivel de conocimientos técnicos , científicos o particularmente calificados , como las de saneamiento especializado (desinsectación, desaratización , desinfección , limpieza y desinfección de reservorios de agua , mantenimiento , “ entre otros “,

Así se volvió a la línea establecida en la ley y en el reglamento , al cual es : definir el concepto y colocar algunos ejemplos . De tal manera que las empresas usuarias puedan contratar a empresas bajo la intermediación en función de su propia realidad.



Capacitación

1.- Modalidades formativas laborales : Capacitación laboral

20/07/2010

RM 167-2010-TR

Aprueban listado de ocupaciones básicas y operativas – Modalidad formación laboral de capacitación laboral juvenil.

> Nuevas 19 ocupaciones en el listado.

Según información de las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo de Lima-Callao , Cajamarca (esto en el 2008) , La Libertad (2009)

2.- Dedución de gastos por capacitación

19/01/2010

Ley 29498

Ley de promoción a la inversión en el capital humano.

Esta norma establece la deducción del gasto por la inversión en el recursos humano de la empresa .

Indica que los gastos y contribuciones destinados a prestar al personal servicios de salud , recreativos, culturales y educativos , incluidos los de capacitación , así como los gastos de enfermedad de cualquier servidor , podrá ser deducido ser deducido como gasto conforme a las normas del impuesto a la renta.

Sobre el criterio de Generalidad

(Art. 37 TUO de Ley Impuesto a la renta D.S. 179-2004-ED y modificatorias, inciso j).

Debe evaluarse considerando situaciones comunes del personal , lo que no se relaciona necesariamente con comprender a la totalidad de trabajadores de la empresa.

Se corrige pues en forma parcial la actual exigencia de capacitar a todos los trabajadores , esto por cuanto la decisión de capacitar a los cuerpos técnicos de la organización , lo debe tomar siempre la gerencia respectiva.

Vigencia : La presente ley entra en vigencia a partir del 01 de Enero del 2011

RM 338-2010-TR

Regulan la presentación por las empresas del programa de capacitación ante el Ministerio de Trabajo , a efectos de acceder a la deducción de las sumas invertidas en capacitación de sus trabajadores

Publicado :31/12/2010

Vigencia : 01/01/2011

Programas de capacitación , para la norma “ es el documento de actividades efectivamente realizadas por la empresa “.

Su presentación se realizar en el mes de Enero del año siguiente de su ejecución.

Dicha obligación se aplica a las empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada que deseen acogerse a la deducción del gasto por inversión en capital humano.

Esto se realizara a través de un sistema virtual implementado en el portal de Mintra.

Su contenido :Datos generales de la empresa , datos específicos de capacitación realizados por regiones : nombre de la región , nombre del curso o programa , objeto de la capacitación , numero de trabajadores de la empresa , modalidad de la capacitación , fecha de inicio y termino , numero de horas , numero de trabajadores certificados , nombre y numero RUC del centro de capacitación y/o capacitador y nombre de los trabajadores comprendidos.



Suspensión imperfecta del contrato de trabajo

Licencia por Paternidad

D.S. 014-2010-TR

Reglamento de la Ley 29409 , Ley que concede el derecho de licencias por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

Publicado : 16/12/2010

Comenta : Por Ley 29409 (20/09/2009) se creo el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada , esto es poder ausentarse de su centro de trabajo por un periodo determinado , ante el nacimiento de un hijo o hija , con el fin de fomentar y fortalecer el desarrollo de la familia.

Además , por Sentencia Exp. 00002-2010-PI/TC del Tribunal Constitucional , donde se indica que el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) creado por el Decreto Legislativo 657 , es un régimen especial de contratación laboral para el sector publico , lo que implica que el derecho del goce de licencia por paternidad es aplicable a este régimen.

Algo curioso : La ley 29409 precisaba que el reglamento debía expedir a los 30 días de publicada la norma (Esto era 20/10/2009) , pero.....



Alcance : ¿ Quien tiene derecho a licencia por paternidad?

A todo trabajador de las entidades y empresas del sector público y privado , cualquiera sea el régimen laboral o régimen especial de contratación (ejemplo : construcción civil, trabajador del hogar ,agrícola , etc) . Se incluye al personal de las FF.AA. y las PPNN.

Duración licencia : ¿ Cuanto dura la licencia ?

04 días hábiles consecutivos.

Son días hábiles los que el trabajador tenga la obligación de asistir al centro de trabajo.

Ejemplo : si el trabajador esta enfermo o con licencia sin goce de haber , no tendrá derecho a la licencia , hasta que reanude sus labores.

Remuneración : ¿ Cuanto me pagaran ?

Equivale a lo percibido en un día normal de labores.

En caso de componente variable (comisión o destajo) , se toma como base el promedio del mes previo.

Oportunidad de goce : Se inicia en la fecha que el trabajador comunique el nacimiento de su hijo o hija y la fecha en que la madre (cónyuge o concubina) , o hija/hijo sean dados de alta en el centro medico.

En caso que el inicio del goce del beneficio coincida con días no laborables , según su jornada , este se iniciara en el día hábil inmediato siguiente.

Situación especial : No es aplicable si esta de vacaciones o con suspensión temporal del contrato de trabajo.

Comunicación : ¿ Cuando se la solicita ?

Al empleador con anticipación mínima 15 días naturales la fecha probable del parto.

Si no cumpliera no hace perder este derecho.

Beneficios Sociales

Despido Arbitrario : Constatación Policial



El Ministerio de Trabajo dio a conocer que los trabajadores que quisieran que se constatare un despido ya no tendrán que acudir al Ministerio , pasar por el area de consultas laborales y solicitar un oficio para ir a la comisaría , sino que ahora pueden acudir directamente a la delegación policial para que hagan la constatación .

En ese sentido el Ministerio de Interior emitió un Oficio Nro 136-2010-IN-0101 y el MTPE ha entregado a las comisarías una Guía para la elaboración de constatación policial de despido.

La base legal para esta decisión es el artículo 45 del D.S. 001-96-TR .

03/07/2010

Ley 29549 . Ley que modifica el Decreto Legislativo Nro 688 , Ley de Consolidación de Beneficios Sociales.

Se establece que las remuneraciones asegurables para el pago del capital o póliza están conformados por aquellas recibidas habitualmente por el trabajador , aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos , además de señalar un tope de remuneración máxima asegurable equivalente a la establecida para efectos del seguro de invalidez , sobrevivencia y gastos de sepelio del Sistema Privado de pensiones.

Cuando el trabajador cesa , este puede mantener su seguro de vida , para lo cual dentro de los 30 días calendarios siguientes al termino de la relación laboral , debe solicitarlo por escrito a la empresa aseguradora y efectuar el pago de la prima . (Se derogan los artículos 10 y 11 del D. Leg 688 , referidos al monto de las primas).

Cese laboral

Cobrar la CTS no significara aceptar el despido

Exp. Exp. 030502-2009-PA/TC



Un trabajador contratado bajo alguno de los tipos de modalidades temporales , se le informa que su contrato no será renovado .

Ante tal situación la empresa le paga su liquidación de beneficios sociales y le expide el respectivo certificado de trabajo.

Sin embargo , el trabajador sabe que ha sido " mal contratado" , pues el contrato temporal suscrito no cumple con los requisitos que exige la ley.

Ante ello , inicia un proceso de amparo ante el tribunal constitucional por despido arbitrario . ¿ Es factible esto ?

Si es posible .

Tribunal Constitucional : Se puede cobrar beneficios sociales y demandar reposición en caso de cese arbitrario.

Antes : No se aceptaba un proceso de amparo cuando el trabajador hubiese firmado la liquidación de beneficios sociales o el cobro de su CTS.

Lo que se viene : Algunas empresas preferirán pagar la indemnización o bien enfocarse en las renunciaciones o mutuo acuerdo.

Fuente : "Actualízate" Agosto 2010 del 16 al 31



Régimen especial trabajador portuario: BECVP

01/10/2010

D.S. 044-2010-MTC

Decreto supremo que establece el beneficio especial de cese voluntario portuario a favor de los trabajadores portuarios del Puerto del Callao.

Beneficio especial : a fin de ser excluidos definitivamente del registro de trabajadores portuarios del Puerto del Callao , el Ministerio de Transporte y comunicaciones (MTC) dispuso que los trabajadores que estén inscritos en este listado pueden acogerse voluntariamente al beneficio especial de cese voluntario portuario (BECVP).

El importe recibido dependerá del tiempo de permanencia en este registro , edad del trabajador y turnos laborados (Por ejemplo : Se debe acreditar por lo menos 50 turnos laborados entre los años 2008 y 2009).

Jurisprudencia Fácil

Régimen Laboral Especial

CAS Constitucional

El CAS un contrato laboral especial en el sector publico

SERVIR (Autoridad Nacional de Servicio Civil) , regulara las normas del CAS

Tribunal Constitucional : Son constitucionales los contratos administrativos.

Exp. 00002-2010-PI/TC

El CAS , ¿ Que es ? Es una modalidad contractual en la administración pública , que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera autónoma (sin que eso implique un vínculo laboral con la institución).



Dicha régimen , creado por Decreto Legislativo 1067 , debe ser interpretado y entendido como un régimen especial de contratación laboral para el sector público.

Esto modifica la norma , pues esta creando un tercer régimen laboral dentro del Estado.

(Los regímenes laborales para el ingreso y acceso a la administración pública son dos : El decreto legislativo 276 , el tiene como base la Ley 28175 , Ley marco del empleo público . Y el decreto Legislativo 728 , aplicable en las entidades públicas de derecho privado).

SERVIR deberá dictar en un plazo no mayor de 30 días la reglamentación necesaria que permita a los trabajadores del CAS el ejercicio del derecho de sindicalización y huelga.

Corresponde a SERVIR dictar las medidas necesarias para que , complementado dicha legislación , adopte disposiciones como : la fijación de límites para la contratación de modo que pueda hacerlo .

El “loquito “ de Palacio...



Tribunal constitucional y los contratos administrativos de servicios

Aclaración al numeral 13.3 del D.S. 075-2008-PCM

Exp. 03818-2009-AA/TC

El despido injustificado : El empleador esta obligado a pagar una indemnización (las remuneraciones dejadas de percibir , hasta un equivalente a 02 meses) . En caso no cumpla el trabajador podrá interponer la demanda correspondiente para solicitarla .

Seguro de Salud

A. -EsSalud

Formularios

23/07/2010

Res 03-GCAS-EsSalud –2010

Aprueban formulario 1010 (formato único de registro) , 1011 (registro de entidad) y 6012 (Registro de titular y beneficiarios del +vida seguro de accidentes).

Procedimientos Administrativos

08/10/2010

D.S. 010-2010-TR

Aprueban el TUPA del Seguro Social de Salud.

B.- Entidades Privadas de Salud

a.-Continuidad de cobertura

18/07/2010

Ley 29561

Ley que establece la continuidad en la cobertura de pre existencias en el plan de salud de la entidades prestadoras de salud.

Planes de salud : EPS continuidad

Se busca garantizar la continuidad de la cobertura de preexistencias (Cualquier alteración del estado de salud diagnosticado por medico colegiado , conocida por el trabajador o derechohabiente y no resuelta en el momento previo a la presentación de la declaración jurada de salud) , de la capa compleja del plan de salud contratado en las EPS para los trabajadores que cambian dicho plan por otro , como resultado de cambio de centro laboral o EPS . Aplicable a trabajadores y derechohabientes (Para hacer efectivo este derecho se debe inscribir en el nuevo plan de salud , dentro de los 90 días calendario posteriores al inicio de una nueva relación laboral bajo responsabilidad de la EPS).



Jubilación

A.- Sistema Nacional de Pensiones

a.- Bonificación extraordinaria no pensionable

20/11/2010

D.U. 074-2010

Dictan disposiciones para el otorgamiento de una bonificación extraordinaria para los pensionistas del sistema nacional de pensiones regidas por el D. Ley 19990

La bonificación extraordinaria asciende a 360.00 nuevos soles y es no pensionable por única vez como concepto adicional al monto de la pensión mensual., que será pagada en 12 cuotas mensuales iguales de 30.00 nuevos soles desde diciembre 2010

Requisitos :

Ser pensionista de jubilación , invalidez , viudez , orfandad o ascendencia , obteniendo dicha condición , con carácter de definitiva al 31/12/2010 –

Los pensionistas de Jubilación, viudez , invalidez deben contar con 65 o mas años de edad al 31/12/2010.

Para pensionistas que goce de mas de una pensión del SNP solo percibirá el monto de la bonificación extraordinaria en la pensión de menor monto.



b.- Régimen Especial de Jubilación sociedad conyugal

23/05/2010

D.S. 116-2010-EF

Aprueban reglamento de la Ley Nro 29451 que establece el Régimen Especial de Jubilación para la Sociedad Conyugal y las Uniones de hecho.

Pensión mancomunada o pensión para parejas

Antecedentes : por Ley 29451 se aprobó modificar el Decreto Ley Nro 19990 (se adiciona el artículo 84-A), con lo cual se crea el Régimen Especial de Jubilación para la Sociedad Conyugal o las uniones de hecho .

Esta norma es aplicable para los casos de personas mayores de 65 años y que en conjunto acrediten un periodo de aportes como mínimo 20 años al Sistema Nacional de Pensiones.

Se permite acceder a pensión sin necesidad de haber cumplido , de manera individual , con 20 años de aportación.

El reglamento precisa

Edad mínima : 65 años de edad cumplidos al momento de presentar la solicitud .(Para iniciar el tramite , los miembros no deben tener tramites administrativos pendientes ante la ONP , siendo necesario que los mismos concluyan o se desista).

Antigüedad de la unión : Para el caso de sociedades conyugales debe ser mayor de 10 años a la fecha de presentación de la solicitud. (Acreditada con partida de matrimonio civil expedida con un antigüedad máxima de 30 días).

En el caso de las uniones de hecho (convivencia) , se requiere mas de 10 años al momento de presentar la solicitud . Acreditada con sentencia judicial final que declare la unión.

Declaración Jurada : Ambos cónyuges deben presentar una declaración jurada de “ No percibir pensión de jubilación bajo algún régimen previsional u otro que otorgue prestaciones económicas de manera periódica por parte del estado.

No comprendidos : Si uno de los miembros percibe alguna pensión en cualquier régimen pensionario o reciba alguna prestación económica de manera periódica por parte del Estado.



c.- Aportes

18/06/2010

Res 189-2010/Sunat

Aprueban el formato virtual 1607-Asegura tu pensión, el cual permitirá a la aseguradora efectuar la declaración y pago de las aportaciones al sistema nacional de pensiones de los asegurados cuya relación laboral se haya extinguido por causal no imputable a estos.

B.- Sistema Privado de Pensiones

a.- Régimen especial de jubilación anticipada para desempleados

15/02/2010

Res 1661-2010

Aprueban reglamento operativo de la Ley Nro 29426 que crea el régimen especial de jubilación anticipada para desempleados en el sistema privado de pensiones

Historia : Por Ley 29426 (27/10/2009) , se crea el régimen especial de jubilación anticipada de naturaleza temporal en el sistema privado de pensiones.

El publico objetivo son los afiliados que cuenten como mínimo con 50 años(mujeres) y 55 años (hombres) , los mismos que estén en situación de desempleo 12 o mas meses. Esto les permitirá alcanzar una pensión igual o mayor al valor de una remuneración mínima vital.

Que nada te detenga...



Beneficio adicional : Los afiliados que no acceden a una pensión bajo las condiciones indicadas , podrán solicitar la devolución de aportes del 50 % contenido en la cuenta individual de capitalización (CIC).

Por D.S. 303-2009-EF (12/12/2009) se aprobó el reglamento de la ley.. Aquí se detalla las condiciones y lineamientos a seguir , pero faltaba el reglamento operativo.

Por Res 1661-2010 (15/02/2010) , se expide dicho reglamento operativo.

El punto mas saltante es ¿ Como acreditar la condición de desempleado?

Esto se hará mediante una declaración jurada (según modelo contenido en la norma) . Adicionalmente se precisa :

- Los aportes realizados bajo condición de afiliado independiente no inhabilitan el derecho.
- Si existen periodos de aportación bajo dependencia , pese a la declaración jurada , la solicitud se rechazara. Sin embargo el afiliado puede presentar una nueva solicitud adjuntando documento que sustente la culminación o inexistencia del vinculo laboral (copia legalizada liquidación o certificado de retiro CTS y/o declaración jurada del empleador , entre otros).



Promoción de daños y Perdas

Seguridad y salud en el trabajo

Accidentes de trabajo : información

02/09/2010

D.S. 008-2010-TR

Modifican el reglamento de seguridad y salud en el trabajo y aprueban formularios

El objetivo es facilitar la remisión de la información a la cual se encuentra obligada los empleadores y los centros médicos asistenciales en los casos de accidentes de trabajo (incluidos los mortales), incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales . Dicha facilidad se da en la simplificación del tramite respectivo , para lo cual se han establecido solo 02 formularios y la opción de hacer la comunicación vía electrónica.

Se dejan sin efecto los anexos 03 y 04 del D.S. 009-2005-TR

Los formularios 01 y 02 se implementaran dentro de los 10 días hábiles contados desde la publicación de la presente norma.

Articulo 64 .- Todo trabajador tiene derecho a comunicarse libremente con los inspectores del trabajo. Los trabajadores podrán solicitar a la autoridad administrativa de trabajo la verificación de aquellas actividades y labores en las que se considere se pone en riesgo su seguridad y salud.

Articulo 77.- En caso de un incidente peligros que ponga en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores y/o a la población , deberá ser notificado por el empleador al Ministerio de Trabajo y promoción del empleo y al sector competente cuando este previsto en su norma sectorial , dentro de las

24 horas de producido, utilizando el formulario Nro 01 , indicado como anexo 01 del presente reglamento.



Artículo 80.- Primer párrafo

Las enfermedades ocupacionales incluidos en la tabla nacional o que se ajusten a la definición legal de estas enfermedades que afecten a cualquier trabajador , independiente de su situación de empleo , serán notificadas por el centro medico asistencial publico o privado , dentro de un plazo de 5 días hábiles de conocido el diagnostico al Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo y al Ministerio de salud utilizando el formulario Nro 02 , indicado como anexo 02 del presente reglamento.

Artículo 82

(Parte incorporada)

La información que debe ser comunicada por los empleadores y los centros médicos asistenciales , en los casos de accidentes de trabajo , incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales de conformidad con lo dispuesto en el presente reglamento , es remitida al Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo en formato electrónico mediante el uso de los aplicativos puestos a disposición de los usuarios en el portal institucional (www.mintra.gob.pe)

En las zonas geográficas donde no haya acceso a Internet , la información podrá ser remitida por escrito a la oficina zonal o dirección regional de trabajo y promoción del empleo de la jurisdicción respectiva , usando los formularios físicos . Las oficinas zonales o direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo remitirán a su vez dicha información a la dirección de seguridad y salud en el trabajo del Ministerio de trabajo y promoción del empleo.

11/11/2010

D.S. 012-2010-TR

Dictan disposiciones relativas a la obligación de los empleadores y centros médicos asistenciales de reportar al Ministerio los accidentes de trabajo ,incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales..

Empleadores :

Los accidentes de trabajo mortales se deben informar dentro del plazo máximo de 24 horas de ocurrido.

Los incidentes peligrosos deben ser informados dentro del plazo máximo de 24 horas de producidos.

Modificación del artículo 83:

Si como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional se produjera la muerte del trabajador , el centro medico , asistencial publico , privado , militar , policial o de seguridad social donde el trabajador es atendido , deberá notificar dicha circunstancia al ministerio de trabajo , dentro de las 24 horas siguientes de ocurrido el hecho , mediante el empleo del sistema informatico de accidentes de trabajo , incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales o , excepcionalmente mediante comunicación escrita remitida a la dirección regional de trabajo y promoción del empleo o dependencia correspondiente a la localidad en la que se produzca el fallecimiento.



¿Cuál es el Dios griego del mar?

- a. Poseidon
- b. Zeus
- c. Hades

Seguridad Minera

22/08/2010

D.S. 055-2010-EM

Decreto supremo que aprueba el reglamento de seguridad y salud ocupacional y otras medidas complementarias en minería.

El D.S. 046-2001-TR , aprobó el reglamento de seguridad e higiene minera.

Aspectos de bienestar , escuelas , recreación , servicios de contenido social y de salud (no considerados en el reglamento anterior) así como la incorporación de nuevos conceptos técnicos , motivan la expedición de la presente norma comentada , dejando sin efecto al expedido en el año 2001.



Empleabilidad

Certificados Antecedentes Penales

26/10/2010

Ley 29607

Ley de simplificación de la certificación de los antecedentes penales en beneficio de los postulantes a un empleo.

No se exigirá la presentación del certificado de antecedentes en caso de postular a un cargo publico o privado . Bastara con una declaración jurada simple.

En caso de lograr el ingreso al puesto solicitado , si el empleador lo cree conveniente , podrá exigir dicho documento o solicitarlo al registro nacional de condenados del Poder Judicial.

Referéndum Nacional

Y gano el “ Si”

13/02/2010

Res 088-2010-JNE

Establecen fecha de Referéndum Nacional para la aprobación o desaprobación del “ Proyecto de Ley devolución de dinero del FONAVI a los trabajadores que contribuyeron al mismo”.

Para precisar esta disposición , se dicto un Acuerdo del Pleno del JNE (15/12/2009) , en el cual se confirma que el Referéndum Nacional será el 03/10/2010

El JNE proclamó oficialmente los resultados y la ley entro en vigencia el 04 de Diciembre .
De acuerdo a esta norma la devolución podrá hacerse hasta en 08 años y a través de 06 modalidades.



Derecho Procesal Laboral

15/01/2010

Ley 29497

Nueva Ley Procesal del Trabajo

La norma entrara en vigencia en Junio del 2009 con excepción de lo señalado en las disposiciones transitorias , las que entraran en vigencia al día siguiente de su publicación (16 /01/2010).

La aplicación de la norma es progresiva en los distritos judiciales que disponga el consejo ejecutivo del poder judicial .

En los distritos en los que aun no resulte aplicable , continuara rigiendo la Ley 26636

11/07/2010

Res Adm Nro 239-2010-CE-PJ

Aprueban el Plan Nacional de capacitación para la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo

En los 06 meses anteriores se esta aplicando en : Tacna , Cañete , La Libertad , Arequipa , Lambayeque Y Cusco.

Procedimientos Labores:

Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA)

El TUPA fue modificado en dos ocasiones y se tuvo que precisar las dependencias donde realizar los tramites.

17/01/2010

RM 021-2010-TR

Modifican el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Aprobación de reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo

22/08/2010

RM 219-2010-TR

Precisan que los procedimientos administrativos contemplados en el TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobado por D.S. 016-2006-TR continua su tramitación ante las dependencias competentes o la que haga sus veces , hasta la adecuación que establezca el nuevo TUPA respecto de la actual estructura organiza de la entidad.

Por D.S. 016-2006-TR se aprobó el TUPA del MTPE sobre la base de la estructura orgánica contenida en la Ley 27711 y su reglamento de organización y funciones (R.M. 073-2001-TR). Debido a que por RS. 022-2010-TR (16/08/2010) se aprueba un nuevo cuadro para asignación de personal –CAP ; Además de existir una nueva disposición sobre la organización y funciones del MTPE (D.S. 004-2010-TR) en donde las existen variaciones en las denominaciones de las unidades orgánicas , lo que motiva la precisión

12/10/2010

RM 262-2010-TR

Disponen modificaciones al TUPA del Ministerio de Trabajo.

Se eliminan requisitos (numeral 72) , tasas (1,111 a) y b) , 113,115 y 116)

Tasa en publicación (3), servicios (3,4,5,11)

Año 2011

D.S. 116 -2010-PCM

Declaran el año 2011 como el “ Año del centenario de Machu Pichu para el mundo”

Publicado :31/12/2010

Vigencia : 01/01/2011

“Actualízate” es una publicación gratuita, distribuida a ejecutivos y profesionales del área de recursos humanos. El contenido esta relacionado con temas de Legislación Laboral Peruana, Gestión con Personas y Empleabilidad.
Si usted o un amigo, esta interesado en convertirse en uno de nuestros suscriptores permanentes.

Envíe un mensaje a conrcc@gmail.com, con la palabra **“Suscribir”** en el campo de Asunto. Copyright©2007

