



BOLETÍN LEGAL LABORAL

El presente boletín ha sido elaborado por los miembros del Estudio Iuris Consulting – Abogados Empresariales y Financieros, esperando que sea de utilidad al público en general. Queda prohibida su venta.

Edición N°: 003-2021

Fecha: 07 de diciembre

I. Normas relevantes

- **LEY N° 31368:** Ley que regula el servicio de extensión agropecuaria (07/12/2021).
- **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 029-2021-INACAL/DN:** Aprueban Normas Técnicas Peruanas en su versión 2021 sobre leche y productos lácteos, telas y otros (07/12/2021).
- **DECRETO SUPREMO N° 021-2021-TR:** Decreto Supremo que crea y regula el funcionamiento del Registro Nacional de Unidades Prestadoras de Servicios de Empleo Públicas – RENUPEP (07/12/2021).
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 243-2021-TR:** Aprueban información del Registro del Trabajo del Hogar (07/12/2021).
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 347-2021-EF/15:** Fijan índices de corrección monetaria para efectos de determinar el costo computable de los inmuebles enajenados por personas naturales, sucesiones indivisas o sociedades conyugales que optaron por tributar como tales (05/12/2021).
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 241-2021-TR:** Aprueban la “Norma Reglamentaria para el Otorgamiento del Bono Extraordinario a favor del Personal Formal del Sector Privado con Menores Ingresos establecido en el Decreto de Urgencia N° 105-2021” (04/12/2021).
- **DECRETO SUPREMO N° 178-2021-PCM:** Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia en algunos distritos de varias provincias del departamento de Piura, por impacto de daños ante la ocurrencia de movimiento sísmico (03/12/2021)..
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 1275-2021/MINSA:** Aprueban 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 (03/12/2021).
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 239-2021-TR:** Modifican la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17 “Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad”, aprobada por R.M. N° 105-2015-TR (03/12/2021).
- **RESOLUCIÓN SBS N° 03661-2021:** Aprueban el Reglamento para la Constitución de la Reserva de Riesgos Catastróficos, incorporan procedimientos en el TUPA de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, modifican el Reglamento de Auditoría Interna, el Reglamento de Comercialización de Productos de Seguros, el Reglamento de Supervisión y Control de los Corredores y Auxiliares de Seguros y el Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (03/12/2021).



II. Recomendación legal

Es sabido que un trabajo en condiciones de dignidad, igualdad, equidad y seguridad es un trabajo decente. Esto quiere decir que es un trabajo seguro, siendo ello, un factor positivo para la productividad y desarrollo económico. En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, es fundamental contar con un sistema integral de gestión de riesgos del trabajo, que permita anticiparse a ellos y adoptar una serie de medidas para afrontarlos.

Existen peligros dentro de una empresa de cualquier índole, por ejemplo, riesgos biológicos, químicos, físicos, etc.; es por ello, que es importante que una empresa cuente con un plan de Seguridad y Salud en el Trabajo bien establecido, ya que, si no lo tiene, le puede traer graves consecuencias no sólo para los trabajadores que serán los que sufran estos peligros o accidentes, sino también para los empleadores que tendrán que asumir responsabilidad por ello, pagando indemnizaciones, multas e incluso el cierre temporal de su empresa.

En ese sentido, el empleador que aún no tiene un adecuado Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante SGSST) deberá empezar por elaborar un estudio de línea base, es decir un diagnóstico inicial que permitirá planificar y mejorar continuamente el sistema. Para la evaluación de la línea base se puede utilizar la Lista de Verificación de Lineamientos del SGSST establecida en la R.M. N° 050-2013-TR.

Asimismo, es conveniente que el empleador establezca una política y objetivos en materia de SST, los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo, implemente los registros y documentación del SGSST, y si tiene de 20 a más trabajadores constituya un Comité de SST y elabore un Reglamento Interno de SST, y en caso de tener menos de 20, deberá constituir un Supervisor de SST.

De igual forma, deberá implementar un Plan Anual de Capacitaciones, que deberá incluir por lo menos 04 capacitaciones en SST al año, un cuadro de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y sus Medidas de Control (IPERC), y un Mapa de Riesgos.



 (074) 613 771 - 938631944

 administracion@estudioiuris.com

 Chiclayo: Calle Los Crisantemos 195 - 4to piso - Urb. Los Parques
Piura: Urbanización Norvisol A - N° 008

Actualmente, son pocas las empresas que se preocupan por poner en marcha un plan de Seguridad y Salud en el Trabajo de manera adecuada, ya que creen que este sistema se mantiene estático a través del tiempo y no ven que dicho plan debe adecuarse con las condiciones de la empresa, y estas cambian constantemente, es por ello que debe ponerse en práctica el deber de prevención y establecer un plan de ejecución con una serie de condiciones necesarias que protejan la vida, salud y bienestar de los trabajadores, con el fin de evitar algún accidente o enfermedad dentro del centro laboral.

Es importante no olvidar que el SGSST es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización, y si bien puede delegar funciones al personal encargado de su aplicación, ello no lo exime de su deber de prevención, y de ser el caso, de resarcimiento, por lo que será conveniente para el empleador que la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo no sea apreciado como un gasto sino como una inversión en beneficio de sus trabajadores y de su negocio.

Por ese motivo, el empleador debe cumplir con una serie de obligaciones y garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados a su labor dentro del centro de trabajo.

III. Jurisprudencia relevante

a) Corte Suprema

- **Casación Laboral N° 21827-2017-CAJAMARCA:** En el caso de autos, cumple con los presupuestos establecidos en el artículo 1° de la Ley N° 24041, pues antes de firmar los contratos administrativo de servicios, los contratos por servicios no personales efectuados por más de 1 año y en labores permanentes se habían desnaturalizado en aplicación del principio de primacía de la realidad, además por el principio de continuidad para la realización de las mismas funciones no resultaba viable realizar otras contrataciones que vulneren los derechos constitucionales del trabajador, en desmejora de su contratación laboral (El Peruano, 09 de julio del 2021).



 (074) 613 771 - 938631944

 administracion@estudioiuris.com

 Chiclayo: Calle Los Crisantemos 195 - 4to piso - Urb. Los Parques
Piura: Urbanización Norvisol A - N° 008

b) Tribunal de Fiscalización Laboral

• **Resolución 019-2021-Sunafil/TLF – Primera Sala:** La suspensión de labores se emitió en amparo al Decreto Supremo 008-2020-SA, por el cual se declaró al Estado Peruano en emergencia por 90 días calendario. No se previno que el covid-19 obligaría al Estado a prorrogar en varias oportunidades el estado de emergencia, el cual hasta la fecha se mantiene de forma indefinida, lo que ha afectado a varias entidades públicas y privadas acerca del cómputo de horas laboradas y su comprensión. Mediante la presente resolución se determinó que las horas realizadas como extras, corresponderán a la compensación de la licencia con goce de haber otorgada a los trabajadores por la emergencia sanitaria.

• **Resolución 029-2021-Sunafil/TFL – Primera Sala:** No se considera apropiado que los pagos realizados por el empleador hacia el trabajador durante una licencia por incapacidad temporal para el trabajo, sean considerados préstamos por causa de que el empleador no solicitó a tiempo el reembolso de los montos cancelados por dicho subsidio. Además, el empleador no puede descontar parte de la remuneración del trabajador en razón de que no se cumplió con tramitar la devolución del subsidio por incapacidad ante EsSalud, ya que es derecho y responsabilidad del empleador gestionar el trámite de reembolso del mencionado subsidio.

En caso tenga alguna duda o consulta sobre el contenido del presente boletín, o sobre alguna otra contingencia legal, no dude en contactarnos a nuestros números y/o a nuestra dirección indicados en la parte inferior. Con gusto lo atenderemos.

¿Necesita cambiar dólares?

Conoce a **SAFEX Casa de Cambio Online**, autorizada por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y obtén un tipo de cambio preferencial con el código **IURIS**. Por cada operación de compra o venta de dólares recibe tu boleta o factura, y sustenta costo o gasto para disminuir tu impuesto a pagar.



www.safex.pe
Cel.: 978830054

 (074) 613 771 - 938631944

 administracion@estudioiuris.com

 Chiclayo: Calle Los Crisantemos 195 - 4to piso - Urb. Los Parques
Piura: Urbanización Norvisol A - N° 008

