

BOLETÍN INFORMATIVO DE NORMAS LABORALES

Inician la implementación del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil - RETCC en las Regiones de Ancash, Ucayali y Huánuco

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha resuelto iniciar la implementación del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC) en las siguientes regiones:

1. Ancash: Las inscripciones en el RETCC en cada una de las zonas de trabajo donde tenga sedes descentralizadas la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo del Gobierno Regional de Ancash se iniciaron el 20 de junio de 2016 (Resolución Ministerial No. 108-2016-TR, publicada el 4 de junio de 2016).
2. Ucayali: Las inscripciones en el RETCC en cada una de las zonas de trabajo donde tenga sedes descentralizadas la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo del Gobierno Regional de Ucayali se iniciaron el 27 de junio de 2016 (Resolución Ministerial No. 122-2016-TR, publicada el 25 de junio de 2016).
3. Huánuco: Las inscripciones en el RETCC en cada una de las zonas de trabajo donde tenga sedes descentralizadas la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo del Gobierno Regional de Huánuco se iniciaron el 01 de julio de 2016 (Resolución Ministerial No. 123-2016-TR, publicada el 28 de junio de 2016).

Aprueban Protocolo de fiscalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad (Publicada: 09 de junio de 2016)

Mediante Resolución de Superintendencia No. 071-2016-SUNAFIL se ha aprobado el Protocolo No. 003-2016-SUNAFIL/INII denominado "Protocolo de fiscalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad", el cual tiene por objetivo contar con un instrumento técnico-normativo que determine las acciones a seguir para el desarrollo de las actuaciones inspectivas referidas al cumplimiento de las normas sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad.

El Protocolo regula, entre otros, los siguientes aspectos de la fiscalización en materia de contratos de trabajo sujetos a modalidad:

1. Criterios generales a verificar en los contratos de trabajo sujetos a modalidad:
En todos los casos de contratación temporal, la Inspección de Trabajo verificará el cumplimiento de:

- Aspectos Sustanciales: Se verificará que los contratos se hayan celebrado por escrito, que contengan la causa objetiva de contratación de forma clara y precisa. El Inspector de Trabajo podrá solicitar un informe que sustente la causa objetiva de contratación y los documentos de sustento, la relación de personal de la empresa por áreas y puestos, el organigrama de la empresa, entre otros.
- Aspectos Formales: Se verificará que los contratos se hayan registrado dentro de los 15 días de su celebración y que una copia del contrato se haya entregado al trabajador, para lo cual se solicitará cargo de entrega.

2. Criterios específicos a verificar en los contratos de trabajo sujetos a modalidad:

A continuación se presentan los principales documentos que podrán ser solicitados por el Inspector de Trabajo en función a los contratos sujetos a modalidad más utilizados.

Tipo de contrato	Documentos que se solicitarán
Contrato por inicio o incremento de actividades (Artículo 57° de la LPCL)	En caso de inicio de la actividad productiva: <ul style="list-style-type: none"> - Ficha RUC. - Constancia de la escritura pública de constitución y/o la escritura pública de constitución de la empresa. - Declaración Anual de Operaciones con Terceros. En caso de instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados: <ul style="list-style-type: none"> - Licencia de funcionamiento municipal y/o autorización de la autoridad competente respecto de la actividad que desarrolla. En caso de inicio de nuevas actividades o incremento de actividades: <ul style="list-style-type: none"> - Estados financieros, específicamente el estado de resultados y el estado de situación financiera. - Si lo hubiese, orden de compra que establezca pedido realizado. - Facturas de venta de productos. - Guías de remisión. - Registro de compras y ventas.
Contrato por necesidades de mercado (Artículo 58° de la LPCL)	<ul style="list-style-type: none"> - Estados financieros, específicamente el estado de resultados y el estado de situación financiera. - Si lo hubiese, orden de compra que indica el pedido realizado. - Facturas de ventas de productos. - Guías de remisión. - Registro de compras y ventas. - Escritura pública de constitución.
Contrato de Suplencia (Artículo 61° de la LPCL)	<ul style="list-style-type: none"> - Documentos que justifiquen la necesidad de reemplazar temporalmente al trabajador titular (licencia sindical, descansos médicos, entre otros).
Contrato para obra determinada o servicio específico (Artículo 63° de la LPCL)	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato de trabajo suscrito que contiene la descripción de todo el servicio u obra a realizarse si así fuera el caso. - Documentos internos que permitan identificar y acreditar la existencia de la obra o servicio. - Documentos internos que permitan identificar las labores realizadas por cada uno de los trabajadores en la obra o servicio

	<p>específico, en particular los que describen el puesto de trabajo, las actividades y tareas desarrolladas por cada trabajador, los requerimientos de personal, las fichas técnicas de seguimiento del servicio, entre otros.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Factura que emite el empleador por el servicio brindado a tercero. - Documentación que acredite que el trabajador se encuentra realizando un servicio específico.
--	---

3. Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad:

De conformidad con el Protocolo, los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como contratos a plazo indeterminado en los siguientes casos:

- Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo máximo estipulado, o después de las prórrogas pactadas si estas exceden el límite máximo permitido.
- Si el trabajador continúa prestando servicios efectivos luego de concluida la obra materia de contratación sin haber operado renovación.
- Si el titular del puesto sustituido no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continúa laborando.
- Cuando el trabajador demuestra la existencia de fraude o simulación.
- Si el trabajador desempeña tareas o actividades distintas a las previstas en su contrato de trabajo sujeto a modalidad.
- Si se verifica la prestación de servicios sin haberse suscrito el contrato de trabajo sujeto a modalidad o su respectiva prórroga.

A continuación se presentan algunas causas específicas de desnaturalización en función a los contratos sujetos a modalidad más utilizados.

Tipo de contrato	Supuestos de desnaturalización
Contrato por inicio o incremento de actividades (Artículo 57° de la LPCL)	<ul style="list-style-type: none"> - Si no se acredita el inicio de la actividad productiva, la instalación o apertura de un nuevo mercado, o el incremento de las actividades dentro de la misma empresa. - Si se verifica que ha transcurrido más de 1 mes desde que se inició la actividad productiva, la instalación o apertura del nuevo establecimiento o del incremento de actividades. - Si el incremento de actividad no es sustancial o significativo y no justifica la contratación de nuevos trabajadores.
Contrato por necesidades de mercado (Artículo 58° de la LPCL)	<ul style="list-style-type: none"> - Si se demuestra que durante el periodo de contratación o como efecto de éste no se produjo ningún incremento de la producción o actividades del empleador. - Si se demuestra que el incremento de la producción o de las actividades es cíclico o estacional (y no coyuntural). - Si se demuestra que no existe una variación de la demanda del mercado o si ésta no es sustancial o significativa.

Contrato de Suplencia (Artículo 61° de la LPCL)	<ul style="list-style-type: none"> - Si el trabajador realiza labores distintas a las que desarrolla el trabajador suplido. - Si no se consigna en el contrato respectivo el nombre del trabajador suplico y/o no se identifica el puesto de trabajo que desempeña.
Contrato para obra determinada o servicio específico (Artículo 63° de la LPCL)	<ul style="list-style-type: none"> - Si el trabajador fue contratado bajo esta modalidad para realizar una labor que constituye una actividad permanente dentro de la organización de la empresa inspeccionada.

**Aprueban Norma Técnica para el diseño, implementación y ejecución de ajustes razonables para el empleo de personas con discapacidad en el sector privado
(Publicada: 29 de junio de 2016)**

Mediante Resolución Ministerial No. 127-2016-TR se ha aprobado una Norma Técnica que tiene objeto establecer las disposiciones que regulan el derecho de las personas con discapacidad a solicitar ajustes razonables en el trabajo y la obligación de los empleadores privados de proporcionarlos.

La Norma Técnica regula, principalmente, las siguientes disposiciones:

1. Definiciones:

- Ajustes razonables: Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas, requeridas en un caso particular que, sin imponer una carga económica excesiva, sirven para garantizar a la persona con discapacidad el goce o ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones con los demás a fin de facilitar el acceso al puesto de trabajo, desarrollo eficiente, programas de entrenamiento, actualización laboral y programas de ascenso, entre otros. Se incluyen: cambios en el espacio físico, provisión de ayudas técnicas, servicios de apoyo, adaptación de herramientas de trabajo, ajustes en la organización de trabajo y horarios en función de las necesidades de la persona con discapacidad.
- Herramientas de trabajo: Son los equipos y maquinarias proporcionados por el empleador para que el trabajador pueda cumplir las tareas, funciones, deberes y responsabilidades del puesto. Incluyen equipos informáticos, programas de cómputo, teléfonos, entre otros. Estos equipos y maquinarias son de cargo exclusivo del empleador.
- Discriminación laboral por discapacidad: Es la distinción, exclusión o restricción injustificada o arbitraria sobre una persona con discapacidad con el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones el derecho al trabajo, en cualquiera de sus etapas, en el acceso al empleo, contratación, desarrollo eficiente y conservación del empleo,

ascenso, actualización laboral y el otorgamiento de condiciones de trabajo seguras y saludables. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

2. Solicitud de ajustes razonables en el trabajo y procedimiento deliberativo:

Las solicitudes de ajustes razonables se dirigen por escrito al empleador. Recibida la solicitud, el empleador tiene un plazo de 10 días hábiles para dar inicio al procedimiento deliberativo.

El procedimiento deliberativo se realiza a fin de arribar a un acuerdo entre empleador y trabajador con discapacidad sobre el diseño de ajustes razonables para el desarrollo eficiente en el empleo, programas de entrenamiento o actualización laboral, ascenso y/o reasignación del trabajador, según sea el caso. Durante el procedimiento deliberativo participan el trabajador con discapacidad y el empleador.

3. Criterios para la elección de ajustes razonables en el procedimiento deliberativo:

Para determinar el ajuste razonable apropiado a las necesidades del trabajador con discapacidad y del empleador, se consideran los siguientes criterios:

- Determinar si el ajuste razonable es adecuado para colocar en igualdad de condiciones al trabajador con discapacidad y desempeñarse laboralmente en condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Determinar si el ajuste razonable constituye necesariamente el único medio para que el trabajador con discapacidad pueda desempeñarse laboralmente en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores que realicen las mismas labores. En esta etapa deben evaluarse otras posibilidades que tengan la misma efectividad, pero que sean menos onerosas.
- Determinar si la opción de ajuste razonable elegida a partir de la valoración de las distintas alternativas resulta excesivamente onerosa para el empleador de conformidad con lo establecido en el Artículo 24° de la Norma Técnica.
- En caso se determine que no existe un ajuste razonable idóneo, o que la alternativa elegida resulta excesivamente onerosa, corresponde evaluar la reasignación laboral.

4. Determinación de la carga económica excesiva:

Existe carga económica excesiva cuando la ejecución del ajuste razonable solicitado por la persona con discapacidad suponga la afectación del funcionamiento de la empresa. Se afecta el funcionamiento de la empresa cuando la ejecución de ajustes razonables:

- Suponga la paralización o alteración del ciclo productivo de forma que se ponga en riesgo el cumplimiento de las metas productivas de la empresa.
- Suponga un impacto económico negativo que ponga en peligro los resultados económicos esperados para el ejercicio correspondiente.
- Suponga una falta de liquidez en la empresa que impida el cumplimiento oportuno de sus obligaciones.

La carga económica excesiva se acredita con las declaraciones juradas anuales y mensuales del Impuesto a la Renta, el Estado de Pérdidas y Ganancias de los 12 meses anteriores al que se realiza la denuncia, el flujo de caja mensual de ingresos y gastos, proformas o cotizaciones de los proveedores de ajustes razonables, contratos de provisión, entre otros medios que resulten pertinentes.

5. Reasignación Laboral:

Cuando el trabajador haya adquirido una discapacidad durante la relación laboral o ésta se haya agravado, si no hubiese ajustes razonables adecuados o la alternativa menos onerosa resulte excesiva, y siempre que exista vacante disponible, el empleador debe reasignar al trabajador en otro puesto compatible con sus capacidades y aptitudes.

Si aquellos puestos compatibles se encuentran ocupados, el empleador puede convenir con los trabajadores de aquellos puestos con la finalidad de hacer un intercambio y hacer así efectiva la reasignación. Este intercambio no debe generar ningún perjuicio a los trabajadores.

6. Implementación de ajustes razonables:

La implementación de los ajustes razonables es responsabilidad del empleador y debe realizarse con la cooperación del trabajador con discapacidad, de acuerdo a lo indicado en el Acta que contiene el acuerdo del procedimiento deliberativo.

Los ajustes razonables deben ser ejecutados en los plazos más breves según cada caso en particular, de acuerdo al principio de inmediatez y considerando la posibilidad de realizar ajustes razonables de carácter provisional.

**Modifican la Ley del Sistema Privado de Pensiones
(Publicada: 29 de junio de 2016)**

Mediante Ley No. 30478 se han aprobado nuevas modificaciones al Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado mediante Decreto Supremo No. 054-97-EF, entre las cuales podemos destacar las siguientes:

Artículo que se modifica	Texto modificado
Vigésimo Cuarta Disposición Final y Transitoria	El afiliado a partir de los 65 años de edad podrá elegir entre percibir la pensión que le corresponda en cualquier modalidad de retiro, y/o solicitar a la AFP la entrega hasta el 95.5% del total del fondo disponible en su Cuenta Individual de Capitalización (CIC) de aportes obligatorios, en las armadas que considere necesarias. El afiliado que ejerza esta opción no tendrá derecho a ningún beneficio de garantía estatal.

	<p>El monto equivalente al 4.5% restante de la CIC de aportes obligatorios, deberá ser retenido y transferido por la AFP directamente a Essalud en un período máximo de 30 días a la entrega señalada en el párrafo anterior, para garantizar el acceso a las mismas prestaciones y beneficios del asegurado regular del régimen contributivo de la seguridad social en salud señalado en la Ley 26790, sin perjuicio que el afiliado elija retiros por armadas y/o productos previsionales. En este último caso, el aporte a Essalud por las pensiones que se perciban quedará comprendido y pagado dentro del monto equivalente al porcentaje señalado en el presente párrafo para no generar doble pago por parte de los afiliados.</p> <p>El tratamiento previsto en los párrafos anteriores se aplica a los recursos que se acrediten a la CIC de aportes obligatorios con posterioridad a la decisión del afiliado.</p> <p>Lo dispuesto en la presente disposición se extiende a los afiliados que hubieran accedido al Régimen Especial de Jubilación Anticipada respecto a su saldo o que se acojan a este régimen independientemente del monto de la pensión calculada, así como también a los jubilados que hayan optado por la modalidad de retiro programado total o parcial, respecto al saldo que mantengan en su CIC.</p> <p>Quedan exceptuados de la retención y transferencia del 4.5% a Essalud los fondos de aquellos afiliados asegurados que cuenten con pensión de sobrevivencia (viudez y orfandad) dentro del régimen de la Ley 26790.</p>
<p>Último párrafo del Artículo 40°</p>	<p>Los afiliados al SPP podrán disponer de hasta el 25% del fondo acumulado en su Cuenta Individual de Capitalización de aportes obligatorios para:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pagar la cuota inicial para la compra de un primer inmueble, siempre que se trate de un crédito hipotecario otorgado por una entidad del sistema financiero. b. Amortizar un crédito hipotecario, que haya sido utilizado para la compra de un primer inmueble otorgado por una entidad del sistema financiero. <p>Dicha afectación podrá darse en cualquier momento de su afiliación.</p>