

**BOLETÍN INFORMATIVO DE NORMAS LABORALES**

**Aprueban Plan Anual frente a actos de discriminación y violencia de género contra trabajadores del hogar, así como frente al trabajo doméstico que realizan niños, niñas y adolescentes**

**(Publicada: 19 de julio de 2016)**

Mediante Resolución Ministerial No. 154-2016-MIMP se ha aprobado el “Plan Anual de Acción Sectorial frente a actos de discriminación y de violencia de género que afecten a las y los trabajadoras/es del hogar, así como frente al trabajo doméstico que realizan niñas, niños y adolescentes”.

El objetivo general de este Plan Anual de Acción Sectorial es proteger los derechos de las y los trabajadores del hogar frente a actos de discriminación y de violencia de género; así como proteger los derechos de niños, niñas y adolescentes que realizan trabajo doméstico.

El Plan Anual de Acción Sectorial tiene los siguientes ejes estratégicos y objetivos específicos, dentro de los cuales destacamos las líneas de acción en materia laboral:

Eje estratégico	Objetivo específico	Líneas de acción
Eje 1 – Promoción de derechos	Dar a conocer al público en general la problemática de los derechos de los trabajadores del hogar y de los niños y adolescentes que realizan trabajo doméstico, sensibilizando a la opinión pública respecto a la problemática de vulneración de sus derechos, la violencia de género y la discriminación que sufren dichas poblaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración y difusión de material informativo escrito para la promoción de derechos de trabajadores del hogar.</li> <li>- Organización de actividades de difusión de información sobre los derechos de los trabajadores del hogar en espacios públicos.</li> </ul>
Eje 2 – Prevención de la discriminación y la violencia de género	Difundir el conocimiento de los derechos de los trabajadores del hogar al público en general y las medidas de protección que asisten a los trabajadores del hogar ante la violencia de género y los actos de discriminación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización de jornadas de trabajo informativas dirigidas a trabajadores del hogar.</li> <li>- Realización de actividades de capacitación dirigidas a trabajadores del hogar.</li> <li>- Organización de un encuentro de líderes trabajadores del hogar con representantes sindicales.</li> </ul>

Eje 3 – Atención de violencia de género	Brindar atención integral de manera efectiva y oportuna a los trabajadores del hogar, niños y adolescentes que realizan trabajo doméstico, así como a los operadores directos que atienden a estas poblaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de capacidades de defensores del niño y adolescente en el desarrollo de competencias parentales.</li> <li>- Atención a trabajadoras del hogar en los Centros de Emergencia de Mujer.</li> <li>- Atención por la Unidad de Investigación Tutelar (UIT) de niños y adolescentes víctimas del trabajo infantil doméstico.</li> </ul>
Eje 4 – Articulación intergubernamental y promoción de la vigilancia ciudadana	Facilitar la articulación entre los diversos sectores relacionados con la atención de la problemática de los trabajadores del hogar y los niños y adolescentes que realizan trabajo doméstico, incorporando el enfoque de género de los planes y políticas públicas a nivel nacional y regional, así como promoviendo la participación de las organizaciones de trabajadoras del hogar en acciones de vigilancia ciudadana a políticas públicas en la materia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asistencia técnica y seguimiento a los gobiernos regionales en la implementación de espacios de concertación intersectorial a nivel regional para la promoción de derechos de los trabajadores del hogar.</li> <li>- Promoción de la vigilancia ciudadana de organizaciones de trabajadores del hogar a la implementación de políticas públicas a nivel nacional y regional.</li> </ul>

**Se aprueba el Reglamento de la Ley de Libertad Religiosa  
(Publicada: 19 de julio de 2016)**

Mediante Decreto Supremo No. 006-2016-JUS se ha aprobado el Reglamento de la Ley No. 29635, Ley de Libertad Religiosa. Entre las disposiciones más importantes que tienen relevancia en el desenvolvimiento de las relaciones laborales tenemos las siguientes:

- Artículo 3° del Reglamento: Establece que el acceso al empleo, ya sea en el ámbito público o privado, no puede estar condicionado por razones religiosas, salvo en los casos en que la entidad con la cual se interactúe, al ser parte de una entidad religiosa, haya establecido previamente en sus estatutos que su ámbito de actuación está referido únicamente a personas que pertenezcan a dicha entidad o que se comprometan a respetar el ideario o principios derivados de la misma.
- Artículo 4° del Reglamento: Establece que, en el ejercicio de la libertad religiosa, nadie puede ser obligado a declarar sus convicciones religiosas, ni impedido de hacerlo.

- Artículo 7° del Reglamento: Establece que los empleadores deben garantizar la observancia de los días sagrados, de descanso o de guardar, para lo cual deben procurar armonizar dichos días de manera razonable con la jornada laboral, sin detrimento de su poder de dirección. La pertenencia del interesado a determinada confesión, se acredita con la constancia expedida por la respectiva autoridad religiosa.

**Se aprueba el Reglamento del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil  
(Publicada: 20 de julio de 2016)**

Mediante Decreto Supremo No. 009-2016-TR se ha aprobado el nuevo Reglamento del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC). Dentro de sus principales disposiciones podemos destacar las siguientes:

1. Ámbito de aplicación:

Las disposiciones del Reglamento se aplican dentro del territorio nacional a todos los trabajadores de Construcción Civil que realicen actividades a favor de otra persona natural o jurídica, pública o privada, independientemente de la duración del vínculo.

No están comprendidas en el Reglamento del RETCC las personas naturales que construyan directamente sus propias unidades de vivienda.

2. Requisitos para la inscripción:

Para su inscripción en el RETCC los trabajadores deben presentar una solicitud según formato adjuntando los siguientes documentos:

- Certificado o Constancia de Capacitación o Certificación de competencias laborales emitida por SENCICO u otras entidades públicas o privadas habilitadas para capacitar o certificar las competencias laborales en la actividad de Construcción Civil; salvo que se trate de la primera inscripción.
- Certificado o Constancia de Trabajo respecto a las obras en las que hubiera laborado dentro del año anterior a la inscripción, los que deberán precisar la identificación del empleador, el periodo laborado y el puesto u ocupación desempeñado. De no contar con experiencia laboral por recién iniciarse en la actividad, el trabajador lo deberá precisar en la solicitud.
- Certificados de antecedentes policiales, judiciales y penales, vigentes y en original.
- Fotografía actualizada del trabajador solicitante.

3. Constancia de Inscripción:

Verificado el cumplimiento de los requisitos correspondientes se procede con la inscripción del trabajador en el RETCC. El aplicativo informático genera la Constancia de Inscripción y un carné a favor del trabajador.

El carné acredita la inscripción en el RETCC y cuenta con un número único de registro e información relevante del trabajador. La inscripción y su acreditación mediante el respectivo carné constituyen el título habilitante para el ejercicio de la actividad de construcción civil en el ámbito nacional, durante el plazo de su vigencia.

4. Vigencia de la Inscripción:

La inscripción en el RETCC tendrá una vigencia de 2 años, pudiendo ser renovada desde los 45 días calendario anteriores a la fecha de su vencimiento, hasta el último día de su vigencia. De no renovarse oportunamente la inscripción, ésta caduca de manera automática.

5. Exigencias en la contratación de trabajadores de Construcción Civil:

Las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, que realizan obras de Construcción Civil cuyos costos individuales exceden las 50 Unidades Impositivas Tributarias, incluyendo las que participan en aquellas como contratistas o subcontratistas, deberán exigir que los trabajadores a su servicio se encuentren debidamente inscritos en el RETCC.

En el caso de las empresas contratistas o subcontratistas, se tomará en consideración el valor total de la obra, con prescindencia de la participación de éstas en ella.

6. Modificación del régimen de infracciones:

El nuevo Reglamento del RETCC ha modificado el Artículo 24.1° del Decreto Supremo No. 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, quedando establecido que se considera una infracción grave el “valerse de los servicios de trabajadores que realizan actividades de construcción civil que no estén inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil – RETCC”.

7. Disposición Complementara Deroqatoria:

Mediante la norma bajo comentario se ha dispuesto la derogación del Decreto Supremo No. 005-2013-TR, la cual reguló el RETCC hasta el 20 de julio de 2016.

**Disponen la exoneración de Visa de Turista para ciudadanos extranjeros con residencia permanente en Colombia, Chile y México  
(Publicada: 24 de julio de 2016)**

Mediante Decreto Supremo No. 061-2016-RE sea dispuesto la exoneración de requisito de Visa temporal de Turista a los ciudadanos de países a los que el Perú regularmente exige Visa de Turismo, siempre que acrediten contar con una residencia permanente en Colombia, Chile o México.

El plazo máximo de estadía será de 180 días calendario, sea como visita continua o varias visitas consecutivas, durante el plazo de 6 meses.

**Inician la implementación del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil -  
RETCC en la Región Cajamarca  
(Publicada: 28 de julio de 2016)**

Mediante Resolución Ministerial No. 146-2016-TR se ha resuelto iniciar la implementación del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC) en la región Cajamarca, de conformidad con las siguientes disposiciones:

1. *Inicio de la implementación y cronograma de inscripción:*

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 Cajamarca deberán iniciarse el 01 de agosto de 2016.

La ejecución del cronograma para la inscripción de los trabajadores en el RETCC no podrá exceder el plazo de 60 días hábiles.

2. *Autoridad administrativa competente:*

La Sub Dirección de Registros Generales o quien haga sus veces en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo del Gobierno Regional de Cajamarca es competente para la tramitación de la inscripción de los trabajadores en el RETCC.

Por su parte, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos o quien haga sus veces en la referida Dirección Regional es competente para resolver los recursos de apelación por denegatoria de la inscripción en el RETCC.

3. *Fiscalización del Sistema de Inspección de Trabajo:*

Las actividades de fiscalización que realice la autoridad competente del Sistema de Inspección del Trabajo en la Región Cajamarca respecto de las obligaciones derivadas del RETCC serán preferentemente de carácter preventivo durante los 30 días hábiles siguientes al cumplimiento del cronograma de inscripción.

**Aprueban nuevo Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería  
(Publicada: 28 de julio de 2016)**

Mediante Decreto Supremo No. 024-2016-EM se ha aprobado el nuevo Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, con la finalidad de adecuar las disposiciones sectoriales a la Ley No. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Entre otros aspectos, el Reglamento regula las materias siguientes:

1. *Actividades sujetas al Reglamento:*

Las actividades de a las que alcanza el Reglamento son las siguientes:

- Las actividades mineras desarrolladas en los emplazamientos en superficie o subterráneos de minerales metálicos y no metálicos:
  - a. Exploración (perforación diamantina, cruceros, trincheras, entre otros).
  - b. Explotación (desarrollo, preparación, explotación propiamente dicha, depósitos de minerales, desmontes y relaves, entre otros).
  - c. Beneficio (lavado metalúrgico del mineral extraído, preparación mecánica, concentración, lixiviación, adsorción-desorción, Merrill Crowe, tostación, fundición, refinación, entre otros).
  - d. Almacenamiento de concentrados de mineral, carbón activado, refinados, minerales no metálicos, relaves, escorias y otros.
  - e. Sistema de transporte minero (fajas transportadoras, tuberías o mineroductos, cable carriles, entre otros).
  - f. Labor general (ventilación, desagüe, izaje o extracción, entre dos o más concesiones de diferentes titulares de actividades mineras).
  - g. Actividades de cierre de minas (cierre temporal, progresivo y final de componentes).
  
- Actividades conexas a la actividad minera: construcciones civiles, montajes mecánicos y eléctricos, instalaciones anexas o complementarias, tanques de almacenamiento, tuberías en general, generadores eléctricos, sistemas de transporte que no son concesionados, uso de maquinaria, equipo y accesorios, mantenimiento mecánico, eléctrico, comedores, hoteles, campamentos, servicios médicos, vigilancia, construcciones y otros tipos de prestación de servicios.

2. Glosario de términos:

El nuevo Reglamento contiene un Glosario de Términos que se tendrá en consideración en la aplicación de las normas de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) en Minería, tales como “Accidente de Trabajo”, “Actividad Minera”, “Ambiente de Trabajo”, “Empresa Minera”, “Empresa Contratista Minera”, “Estándares de Trabajo”, “Mina”, “Material Peligroso”, “Zona de Alto Riesgo”, entre otros.

3. Gestión de los titulares de actividades mineras:

En este rubro se regulan los derechos y obligaciones del titular de la actividad minera; las obligaciones de los Supervisores en materia de seguridad y salud; los derechos y obligaciones de los trabajadores; y las obligaciones de las empresas contratistas mineras y de actividades conexas.

4. Sistema de Gestión de SSO:

Dentro de esta materia se regulan aspectos vinculados a la aprobación de los documentos técnicos de gestión (Política del SSO, Programa Anual de SSO, Reglamento Interno de SSO); la implementación del Comité de SSO; la identificación de riesgos y peligros; vigilancia médica ocupacional; la obligación de aprobar estándares y procedimientos escritos de trabajo seguro; notificación e investigación de incidentes peligrosos, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, entre otros.

5. Gestión de las operaciones mineras:

El Reglamento establece diversas disposiciones específicas y estándares para cada tipo de actividad minera, tales como operaciones mineras subterráneas, operaciones mineras a cielo abierto, explotación de carbón, manejo de explosivos y control de sustancias peligrosas, transporte, almacenamiento de materiales, entre otras.

Mediante este Reglamento se ha dejado sin efecto el anterior Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, aprobado mediante Decreto Supremo No. 005-2010-EM.

Asimismo, se otorga un plazo de 30 días calendario para que los titulares de la actividad minera que correspondan se adecúen y cumplan con las normas reglamentarias aprobadas.