

# Boletín Laboral – Junio 2015

## Nuevas disposiciones laborales

### I. Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados

Como se recordará la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, estableció que las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal y los empleadores privados con más de 50 trabajadores en una proporción no inferior al 3%. Sin embargo, se encontraba pendiente la aprobación de normas complementarias que coadyuven a la aplicación de lo regulado en la referida ley.

Como consecuencia, mediante Resolución Ministerial N° 107-2015-TR se aprobaron las “Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad, aplicable a los empleadores privados” con la finalidad de regular la aplicación de la cuota de empleo en el ámbito privado, así como la prestación de servicios públicos de empleo y los procedimientos de fiscalización y sanción que garanticen su cumplimiento en el marco de lo establecido en la Ley N° 29973.

Los principales aspectos regulados por la Resolución Ministerial comentada son:

ASPECTO	DETALLE
Periodo a considerar para el cálculo de la cuota de empleo	<p>El cálculo de la cuota de empleo se realiza sobre el total de los trabajadores declarados en la Planilla Electrónica en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, sin importar la modalidad de contratación laboral.</p> <p>Si los empleadores inician sus actividades durante el primer semestre del año, la cuota de empleo se calcula proporcionalmente al número de meses transcurridos hasta el 31 de diciembre. Si las actividades se inician durante el segundo semestre, el cálculo de la cuota de empleo se deberá efectuar en el periodo anual siguiente.</p> <p>En el caso de fusiones empresariales o circunstancias análogas, el cálculo de la cuota de empleo se realiza considerando individualmente a cada empresa respecto a los periodos anteriores a la fusión y en forma conjunta a partir de ésta.</p>
Cálculo de la cuota de empleo	<p>La estimación anual del número de trabajadores se calcula de acuerdo con los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajador que laboró en todo el periodo anual equivale a 1.</li> <li>• El trabajador que laboró por fracciones del año equivale a tantos dozavos como meses hayan laborado.</li> <li>• El trabajador que laboró por días se calcula por treintavos del dozavo.</li> </ul> <p>Cuando el número de trabajadores resultante sea un número con más de un decimal, la cifra de las décimas se redondea a la inmediata superior si la cifra centésima es igual o superior a 5.</p> <p>La cantidad obtenida es la base de cálculo sobre la cual se aplica la cuota de empleo e incluye a los trabajadores que hubieran obtenido el reconocimiento de la existencia del vínculo laboral en sede administrativa o judicial en aplicación del principio de primacía de la realidad.</p>
Inicio de las fiscalizaciones por parte de la SUNAFIL	<p>La fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo con efectos sancionatorios sobre los empleadores privados se realizará a partir de enero 2016, con relación al periodo anual comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2015.</p>
Subsanaciones de la omisión o error en el registro de trabajadores con discapacidad en la Planilla Electrónica, durante una fiscalización a cargo de la SUNAFIL	<p>La omisión o el error en el registro de los trabajadores con discapacidad en la Planilla Electrónica que incida en la verificación del incumplimiento de la cuota de empleo puede ser subsanada durante la fiscalización presentando los certificados de discapacidad correspondiente, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la notificación del requerimiento que efectúe el referido Inspector.</p> <p>Cabe indicar que la SUNAFIL podrá verificar la veracidad y validez de la información registrada en la Planilla Electrónica, solicitando el certificado de capacidad correspondiente a efectos de determinar su validez, para lo cual realizará las coordinaciones con el órgano emisor del certificado.</p>

# Boletín Laboral – Junio 2015

## Nuevas disposiciones laborales

ASPECTO	DETALLE
Supuestos que justifican el incumplimiento de la cuota de empleo, durante una fiscalización a cargo de la SUNAFIL	<p>1. Si no se generaron nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir durante el año respectivo, el empleador debe acreditar que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El número de trabajadores y los trabajadores son los mismos a los registrados en la Planilla Electrónica del año anterior.</li> <li>El número de trabajadores disminuyó, sin haberse generado convocatorias de personal para cubrir los puestos vacantes.</li> </ul> <p>2. Si se generaron vacantes durante el año respectivo, se deberá acreditar que la empresa ha desarrollado una conducta diligente para asegurar, con los medios disponibles, que las convocatorias y los procesos de evaluación realizados para cubrir dichos puestos han sido dirigidos en número suficiente para cumplir con la cuota de empleo.</p> <p>De cualquier forma, el empleador deberá acreditar de manera pormenorizada: (i) las razones de carácter técnico o de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad en la empresa; (ii) haber ofertado los puestos de trabajo en el servicio de Bolsa de Trabajo que se ofrece en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, o de los servicios prestados por otras entidades articulados a dicha Ventanilla; (iii) haber omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria contra las personas con discapacidad; y, (iv) haber garantizado que los procesos de evaluación específicos permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad.</p>

### II. Asignación y cambios de adscripción de los asegurados de EsSalud a los Establecimientos de Salud

El 4 de mayo del año en curso se publicó la Resolución de Gerencia Central de Seguros y Prestaciones Económicas N° 12-GCSPE-ESSALUD-2015, mediante la cual se dispuso que la asignación de los asegurados de EsSalud a los Establecimientos de Salud, así como las solicitudes de cambio de adscripción se efectuarán considerando los siguientes documentos, según se trate de trabajadores peruanos o expatriados:



De este modo, se modificó el artículo primero de la Resolución de Gerencia Central de Aseguramiento N° 001-GCAS-ESSALUD-2014, eliminándose la obligatoriedad de presentar copia legible del recibo de servicios públicos o tributos municipales o contrato de alquiler del domicilio actual para las solicitudes de cambio de adscripción. Adicionalmente, a partir de la modificación de la referida resolución, se dispuso que, excepcionalmente, los asegurados podrán consignar una dirección diferente a la señalada en el documento de identidad, cuando se desplacen temporalmente de su domicilio habitual, debiendo considerar lo siguiente:

- Si el desplazamiento se debe a motivos laborales, se presentará además una constancia emitida por el representante legal de la entidad empleadora indicando la relación de los trabajadores.
- Si los cambios temporales no responden a motivos laborales, el desplazamiento no debe exceder de tres (3) meses y podrá ser realizado una vez en un periodo de doce (12) meses.

Finalmente, se dispuso que, a partir del 5 de agosto del año en curso, EsSalud actualizará de oficio y progresivamente, la dirección domiciliaria de los asegurados cuya dirección sea diferente a la consignada en el DNI. Sobre la base de dicha actualización, se les asignará el Centro Asistencial más cercano a la dirección domiciliaria consignada en el DNI.

## Boletín Laboral – Junio 2015

### Nuevas disposiciones laborales

#### III. Uso progresivo de la “Plataforma Virtual de Seguros y Prestaciones Económicas”

Con la finalidad de optimizar los servicios que brinda la Gerencia Central de Seguros y Prestaciones Económicas, el 4 de mayo del año en curso se publicó la Resolución de Gerencia Central de Seguros y Prestaciones Económicas N° 013-GCSEPE-ESSALUD-2015, estableciéndose el uso progresivo de la “Plataforma Virtual de Seguros y Prestaciones Económicas”.

Esta plataforma virtual se implementa como parte del sistema de aseguramiento, que permitirá a las entidades empleadoras y asegurados realizar transacciones no presenciales relacionadas con los procedimientos de seguros y prestaciones económicas. Para ello, EsSalud deberá elaborar el cronograma y los procedimientos respectivos para el uso de la referida plataforma.

#### IV. Aprobaron el “Plan de Actuación para la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de personas con discapacidad, a través del Centro de Empleo”

Mediante Resolución Ministerial N° 106-2015-TR, publicada el 12 de mayo de 2015, se aprobó el “Plan de Actuación para la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de personas con discapacidad, a través del Centro de Empleo”, con la finalidad de promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, coadyuvando así a alcanzar su integración plena y efectiva en la sociedad, especialmente en la vida económica y social del país.

Dicho Plan de Actuación se enmarca en el lineamiento V.5: “Promover la inserción laboral, a través de la intermediación laboral, orientación laboral, capacitación laboral y reconversión laboral”, establecido en el documento “Lineamientos de Política Socio Laboral 2012-2016 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo”, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 227-2012-TR.

#### V. Se inició la implementación del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC) en la Región Arequipa

Mediante Resolución Ministerial N° 114-2015-TR se dispuso el inicio de la implementación del RETCC en la Región Arequipa, debiendo culminar en el plazo de 30 días calendarios contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de dicha resolución. En ese sentido, a partir del 21 de junio del año en curso se inicia la inscripción de los trabajadores comprendidos en el ámbito del Reglamento del RETCC, en la referida región.

#### VI. Crean módulo de información y orientación sobre Teletrabajo

Mediante Resolución Ministerial N° 122-2015-TR se creó el “Módulo de Información y Orientación sobre Teletrabajo”, como mecanismo de promoción del Teletrabajo en el ámbito privado, a cargo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

La finalidad del referido módulo es informar a los empleadores y trabajadores respecto de la utilización de la modalidad de teletrabajo, por ser un elemento impulsor de la productividad laboral, que implica una innovación organizacional que es rentable social y ambientalmente como práctica sostenible e igualitaria.

