



**SALAS RIZO PATRON
& MARGARY ABOGADOS**



www.srpmlegal.pe

BOLETÍN
SRPM LEGAL

05 de junio de 2017

Aprueban Lineamientos para la Prestación del Servicio de Conciliación Administrativa

Ha sido publicado en el diario oficial El Peruano, la Resolución Ministerial N° 094-2017-TR, a través de la cual se dispone aprobar la Directiva General N° 02-2017/MTPE – Lineamientos para la Prestación del Servicio de Conciliación Administrativa, cuyo fin será contar con un instrumento normativo que permita uniformizar el desarrollo de las funciones asignadas al personal especializado a cargo del Servicio de Conciliación Administrativa.

En este sentido, entre otros, la referida norma establece:

- a) La audiencia de conciliación puede ser solicitada por el trabajador, ex trabajador, la organización sindical, el empleador o por ambas partes con la obligación de asistir, previa notificación con una anticipación no menor de 10 días hábiles. Se otorgará atención preferente a las mujeres gestantes, adultos mayores y personas con discapacidad.
- b) Ambas partes podrán intervenir por medio de sus representantes o apoderados, la designación constará en una carta simple con la facultad expresa para conciliar, acompañando copia del poder del otorgante.
- c) La audiencia de conciliación puede realizarse en una o más sesiones, pudiendo culminar en un acuerdo entre las partes, en cuyo caso se elaborará un acta de conciliación. Si no hubiera acuerdo, se redactará una constancia de asistencia sin acuerdo de partes, y si ambas partes no concurren, se emitirá un informe de inasistencia, concluyendo el procedimiento de conciliación administrativa.
- d) Si a la diligencia solo asistiese una de las partes, se emitirá una constancia de asistencia para el asistente, de tratarse la inasistencia por incapacidad física, caso fortuito o fuerza mayor se deberá

acreditar por escrito dentro del segundo día hábil posterior a la fecha señalada para la audiencia, a fin de señalar fecha para una segunda y última diligencia, solo si se admitió la justificación.

- e) En caso de inasistencia del empleador a la audiencia de conciliación que no presente justificación o ésta sea desestimada, se aplicará una multa de 1UIT.

Modifican el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

Ha sido publicado en el diario oficial El Peruano, el Decreto Supremo N° 007-2017-TR, a través del cual se modifican los artículos 17°, 23°, 25°, 40°, 46°, 48° y 48-A del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

Entre algunas de sus principales modificaciones, se establece lo siguiente:

- a) Si el sujeto inspeccionado subsana las infracciones dentro del plazo otorgado por el inspector del trabajo en la medida de requerimiento, se entenderá por cumplido la obligación, sin perjuicio de la emisión de las recomendaciones o advertencias que correspondan; en consecuencia se dará por finalizada la etapa de fiscalización.
- b) Las sanciones por las siguientes infracciones a la labor inspectiva: i) El abandono o inasistencia a las diligencias inspectivas y ii) la inasistencia del sujeto inspeccionado ante un requerimiento de comparecencia; tendrán una reducción del 90%, siempre que el sujeto inspeccionado acredite haber subsanado todas las infracciones advertidas antes de la expedición del acta de infracción.
- c) Será calificado como infracción muy grave en materia de relaciones laborales, el hecho de no celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como no entregar al trabajador un ejemplar del referido contrato dentro del plazo establecido en la norma correspondiente.
- d) Asimismo, en materia de promoción y formación para el trabajo será calificado como infracción muy grave, el no celebrar los convenios de modalidades formativas por escrito y con los requisitos previstos en ley.
- e) Se establece como regla que cuando una misma acción u omisión del empleador constituya más de una infracción, se aplicará la sanción establecida para la infracción de mayor gravedad a diferencia de la regla anterior.

Finalmente, como única disposición complementaria, establece modificar el artículo 83° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, en el sentido que se mantiene la obligación del empleador de entregar al trabajador copia

del contrato de trabajo modal, dentro de los 03 días hábiles contados desde el inicio de la prestación de servicios, y ya no desde que el contrato es presentado a la Autoridad de Trabajo, dado que esto último quedó eliminado producto de la simplificación administrativa regulada algunos meses atrás.

Aprueban Reglamento de la Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal o sufran accidente grave

Ha sido publicado en el diario oficial El Peruano, el Decreto Supremo N° 008-2017-TR, a través del cual se aprueba el Reglamento de la Ley N° 30012 - Ley de que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal o sufran accidente grave.

Entre sus principales disposiciones, se definen diversos conceptos como familiares directos, convivientes, enfermedad terminal, etc. De igual modo, se establece que de ser necesaria una licencia mayor a la regulada por Ley (siete días calendario), los días adicionales pueden ser concedidos a cuenta de vacaciones, lo que supone una excepción de la regla permitida por la normativa que regula el derecho vacacional. De agotarse los días de licencia incluso los que hayan sido concedidos a cuenta de vacaciones, podrán pactarse horas en sobretiempo sin sobretasa que compensen la ampliación de la licencia requerida por el trabajador.

Finalmente, la norma dispone la aprobación de un formato especial para los certificados médicos que se emitan por concepto de la licencia materia de esta norma.

Para mayores alcances, recomendamos la revisión de los dispositivos que se comentan por este medio, quedando a su disposición para cualquier aclaración que les merezca el presente.

(*) Cabe advertir que el presente boletín pretende informar y en algunos casos, comentar o hacer notar algunos de los principales cambios en la normativa recientemente publicada. En este sentido, no transcribe la(s) norma(s) en él contenida(s), no pretende reemplazar la lectura de ésta(s), ni contiene opinión o interpretación legal alguna. Por ello, Salas Rizo Patrón & Margary Abogados no asume responsabilidad alguna por la utilización que el receptor hiciera de la información aquí vertida.

Este Boletín es de uso exclusivo de Salas Rizo Patrón & Margary Abogados, en tal sentido no se permite su difusión o utilización por terceros sin autorización previa y expresa.