



Número 47- Diciembre 2008

ACTUALIDAD REM

**Se ratifica la vigencia de los registros sectoriales aplicables a las empresas que prestan servicios de tercerización y se extiende el deber del registro de control de asistencia a las empresas principales.-** El 3 de diciembre último fue publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el Decreto Supremo No. 010-2008-TR, norma mediante la cual se incorpora una Disposición Complementaria Final Única al Decreto Supremo No. 006-2008-TR, Reglamento de la Ley que Regula los Servicios de Tercerización, por la que se ordena:

- Mantener la vigencia de los registros administrativos sectoriales de las empresas contratistas y subcontratistas, en particular, del Registro Público de Hidrocarburos, del Registro de Empresas Contratistas Mineras y del Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil.
- El registro, por parte de las empresas contratistas o subcontratistas adscritas a los sectores antes señalados, en sus respectivas planillas electrónicas, del desplazamiento de su personal a las empresas principales, conforme fuera dispuesto por la Ley que Regula los Servicios de Tercerización.

Asimismo, se modificó el artículo 1° del Decreto Supremo No. 004-2006-TR, Ley sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, precisándose que las empresas principales deben registrar la asistencia y el tiempo de labores de los trabajadores que hayan sido destacados y desplazados por las empresas de intermediación laboral, los contratistas o los subcontratistas.

**Se establecen lineamientos sobre los riesgos para la salud de la mujer gestante y otros riesgos ocupacionales del trabajador.-** El 30 de noviembre último, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Resolución Ministerial No. 374-2008-TR, a través de la cual fueron detallados los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.

Adicionalmente, mediante Resolución Ministerial No. 375-2008-TR, publicada en la misma fecha, se aprobó la norma básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, de conformidad con la Octava Disposición Transitoria del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. En esta Norma Básica se han fijado pautas a seguir en relación con ciertas tareas ocupacionales, tales como: manipulación manual de cargas, carga límite recomendada, posicionamiento postural en los puestos de trabajo, equipos y herramientas en los puestos de trabajo, condiciones ambientales de trabajo, organización del trabajo, entre otros.

Cada uno de los lineamientos antes señalados, podrán ser apreciados de manera íntegra y detallada en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe)).

**Se adoptan nuevas medidas frente al VIH y SIDA en el centro de trabajo.-** Mediante Resolución Ministerial No. 376-2008-TR, publicada el 30 de noviembre último en el Diario Oficial "El Peruano", se establecieron los lineamientos para facilitar y garantizar el adecuado desarrollo, en el centro de trabajo, de las personas que padezcan de infecciones de transmisión sexual, de Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) o del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA).

A continuación se detallan las principales disposiciones de la referida resolución Ministerial:

|  |  |
|--|--|
| <b>Ámbito de aplicación</b>            | Cualquier régimen laboral o modalidad contractual, tanto de la actividad pública como de la actividad privada.   |
| <b>Exposición a riesgo de contagio</b> | Cuando los trabajadores se encuentren expuestos al riesgo de contraer el virus, los empleadores tienen la obligación de cumplir las normas de bioseguridad y de profilaxis post-exposición laboral.  |
| <b>VIH como enfermedad profesional</b> | Si se determina que la infección por el VIH ha sido adquirida como consecuencia de la actividad laboral de alto riesgo, el trabajador afectado se sujetará a las prestaciones económicas y de salud vigentes del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. |

|   |  |
|---|--|
| <b>Confidencialidad de la prueba y exhibición de sus resultados.</b>  | El empleador no podrá exigir al trabajador la realización de la prueba del VIH o la exhibición de su resultado, ya sea al momento de la contratación, durante el vínculo laboral o como requisito para continuar en el trabajo. La prueba de VIH deberá ser consentida por el trabajador, y, para garantizarse la autonomía de su voluntad y la confidencialidad de las evaluaciones y de sus resultados, la prueba no podrá ser realizada por el empleador ni por ningún otro que se halle vinculado económicamente a él. |
| <b>Sanciones aplicables a la discriminación por ser VIH-positivo.</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Será considerado como falta laboral todo acto discriminatorio por parte de un trabajador a otro que se considere -de forma real o presunta- como VIH-positivo.</li> <li>• Es nulo el despido basado en el hecho que el trabajador padezca de VIH, así como todo acto del empleador motivado en tal situación.</li> </ul>  |
| <b>Plazo de adecuación</b>  | Los empleadores tendrán un plazo de noventa (90) días hábiles para adaptar sus Reglamentos Internos de Trabajo y su organización laboral a las disposiciones establecidas.   |

## JURISPRUDENCIA REM

**Los gastos de formación profesional o que otorguen un grado académico a favor del trabajador constituyen rentas de quinta categoría.**- Mediante Resolución del Tribunal Fiscal No. 09484-4-2007, se determinó que los gastos educativos deducibles para la empresa y que no generan rentas de quinta categoría para el trabajador, serán aquellos desembolsos destinados a efectuar un mejor desempeño de sus obligaciones. Por el contrario, aquellos gastos de formación profesional o que otorgan un grado académico a favor del trabajador, sí constituyen renta de quinta categoría y son deducibles como gasto por la empresa, pues están destinados a generar un beneficio a favor del trabajador.

En tal sentido, el Tribunal Fiscal manifestó que **“(…) no puede afirmarse que los distintos gastos realizados por pagos de estudios de grados de maestría, postgrado y cursos de carrera, se enmarcan dentro de lo previsto en el numeral 3 del inciso c) del artículo 20° del Reglamento de la Ley (...), éstos deben estar referidos a aquellos desembolsos que permitan efectuar de una manera adecuada la labor, como es el caso de cursos de capacitación y no a gastos de formación profesional o que otorguen un grado académico, como es el caso materia de autos.”**

## RECOMENDACIÓN REM

**Recomendaciones aplicables a las relaciones laborales a fin de afrontar la crisis económica de los empleadores.**- En medio de la creciente preocupación por el impacto de la crisis económica en el Perú, resulta aconsejable la adopción de medidas que hagan viable la subsistencia de las relaciones de trabajo, a fin de evitar o atenuar incrementos en los niveles de desempleo.

En este sentido, para procurar que el despido de trabajadores no sea la decisión inmediata a adoptarse como consecuencia de las dificultades económicas que pudiese afrontar cada empleador, a continuación se sugieren algunas medidas alternativas reconocidas por la propia legislación laboral:

| MEDIDAS                                       | EXPLICACIÓN  |
|---|--|
| Suspensión perfecta de labores                | De común acuerdo, el empleador y los trabajadores podrían suscribir un convenio de suspensión perfecta de labores, mediante el cual se interrumpa temporalmente la obligación del empleador de abonar remuneraciones y la obligación de los trabajadores de prestar servicios efectivos. En estos casos, el vínculo laboral no se extingue, sino que sólo se suspende.   |
| Reducción de remuneraciones                   | Para disminuir los costos del empleador por el pago de las remuneraciones del personal, ambas partes pueden suscribir un convenio en el cual se acuerde una reducción de remuneraciones. Dicho acuerdo podrá ser establecido por un plazo determinado, al término del cual podrá reestablecerse la remuneración originalmente acordada.  |
| Contratación de trabajadores a tiempo parcial | El empleador podrá contratar trabajadores a tiempo parcial (por menos de 4 horas diarias) para atender los requerimientos de trabajo existentes. Estos trabajadores: (i) pueden percibir una remuneración inferior a la remuneración mínima vital, en proporción a las horas efectivamente laboradas; (ii) gozan de descanso vacacional remunerado de, al menos, 6 días por año trabajado; y, (iii) no tienen derecho a percibir CTS, indemnización vacacional ni indemnización por despido injustificado. |

|            |   |
|------------|---|
| Vacaciones | Propiciar el goce efectivo de descanso por el trabajador a cuenta de sus vacaciones anuales. En este caso, si bien el empleador tendría que asumir el pago de una remuneración vacacional, se reducirán los costos generados por la prestación efectiva de labores, como, por ejemplo, energía eléctrica, mantenimiento de maquinarias, refrigerios, etc. |
|------------|---|

## EQUIPO LABORAL REM

Luís Arbulú, José Balta, Iván Blume, Ernesto Cárdenas, Saúl Flores, César Lengua y Jean Carlo Serván.

RODRIGO, ELIAS & MEDRANO ABOGADOS

AV. SAN FELIPE 758 JESÚS MARIA. LIMA - PERÚ  
CENTRAL: 511 619 1900 FAX: 511 619 1919 / WWW.ESTUDIORODRIGO.COM