

**La doctora Manuela García Cochagne fue designada como nueva Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.-** El 12 de julio de 2009 fue designada la doctora Manuela García Cochagne como Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo. Según sus primeras declaraciones, entre las principales prioridades de su gestión se encuentran las siguientes:

- Solución de los conflictos sociolaborales y la promoción del dialogo, a través de la descentralización y el apoyo de los gobiernos regionales.
- Afianzamiento del Plan Reto, el Plan Nacional de Capacitación y el Plan de Inspecciones Laborales (se incidirá en la fiscalización de restaurantes, hoteles y en el sector educación).
- Generación de empleos dignos con derechos laborales y beneficios sociales.
- Otorgamiento de facilidades a las empresas para obtener certificaciones internacionales y reconocimientos de buenas prácticas laborales.
- Se pondrá especial atención en la lucha contra el trabajo infantil, la prevención del VIH Sida y el uso de drogas para evitar la discriminación.
- Impulso y mejora de los servicios administrativos de defensa gratuita, asesoría al trabajador, patrocinio legal gratuito y los servicios de conciliación entre trabajadores y empleadores.

A todo esto, debe recordarse que mediante Resolución Ministerial No. 160-2009-TR del 2 de julio de 2009, se aprobaron los "Lineamientos de Política Socio Laboral 2009-2011" del Ministerio de Trabajo, que coinciden con las declaraciones de la flamante Ministra.

---

**Se modifica Reglamento de la Ley MYPE.-** Mediante Decreto Supremo No. 024-2009 PRODUCE, se modificó el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente. Las principales modificaciones son las siguientes:

<b>Cambio de régimen laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Los trabajadores de la microempresa sujetos al Régimen Laboral Especial, se mantendrán en dicho régimen hasta el 4 de julio de 2013, luego de lo cual ingresarán al Régimen Laboral General.</li><li>• Concluido el año calendario, para conservar el régimen Laboral Especial la microempresa que cambia su condición a pequeña empresa se encuentra sujeta a las normas en materia laboral, de salud y pensiones de esta categoría.</li><li>• Una vez que una empresa cambia de categoría, no podrá regresar a la categoría anterior independientemente del número de sus trabajadores o del nivel de sus ventas.</li></ul>
<b>Régimen Especial de Salud de la Microempresa</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Para que los trabajadores y conductores de las microempresas y sus derechohabientes puedan acceder al Componente Semisubsidiado del Sistema Integral de Salud (SIS), el conductor o su representante deberán: (i) registrar en el portal institucional REMYPE los datos personales de los trabajadores y conductores, así como de los derechohabientes; y, (ii) pagar mensualmente el aporte correspondiente.</li></ul>

<p><b>Aporte mensual de la microempresa y del Estado</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los conductores y trabajadores, así como sus derechohabientes, gozarán de un período de latencia de hasta 3 meses para la cobertura de las prestaciones comprendidas en el Componente Semisubsidiado, contado a partir del último aporte realizado por la microempresa. El SIS establecerá los periodos de latencia, en función del número de aportes efectuados.</li> <li>• Cuando la microempresa no cumpla con pagar mensualmente el componente subsidiado, el SIS reportará el hecho al REMYPE en un plazo de 15 días calendarios, y exigirá a la microempresa la cancelación de la deuda correspondiente.</li> </ul>
--	--

## **JURISPRUDENCIA REM**

**El Tribunal Constitucional ratifica que el cese por jubilación obligatoria se realiza durante los 70 años cumplidos del trabajador.-** Mediante sentencia recaída en el expediente No. 02645-2007-PA/TC, el TC despejó las dudas acerca de la validez y aplicación de la jubilación automática del trabajador como causa de cese, al avalar la norma según la cual es válido cesar a un trabajador al cumplir éste 70 años de edad. De acuerdo al TC, dicha forma de terminación del vínculo laboral resulta “obligatoria y automática” con la sola comunicación del empleador, salvo pacto en contrario.

En el caso objeto de análisis, el demandado fue notificado con la carta de despido el 26 de marzo de 2004, habiendo cumplido 70 años de edad el 20 de enero de 2004. Específicamente, el TC señaló que: *“(…) una de las causas de extinción del contrato de trabajo es la jubilación, siendo ella obligatoria y automática en caso de que el trabajador cumpla 70 años de edad, salvo pacto en contrario. (...) A la fecha en que le fue remitida al trabajador la carta por parte del empleador por la que se le comunica la extinción de su vínculo laboral, (...) el actor contaba con 70 años de edad cumplidos, conforme consta en su Documento Nacional de Identidad (...). En consecuencia, (...) en la extinción del contrato del demandante no se ha producido la vulneración de derecho constitucional alguno.”*

## **RECOMENDACIÓN REM**

**La obtención del carné de extranjería es un requisito indispensable para el inicio de las labores de un trabajador extranjero.-** Según lo señalado por el Reglamento de la Ley de Contratación de Extranjeros, un trabajador extranjero solo podrá iniciar la prestación de sus servicios cuando haya sido aprobado el respectivo contrato de trabajo y obtenida la calidad migratoria habilitante.

En nuestro concepto, sólo a partir de la obtención del carné de extranjería el trabajador extranjero podrá efectivamente desarrollar las labores para las cuales fue contratado y, en consecuencia, ser incluido en la planilla de remuneraciones.

## **EQUIPO LABORAL REM**

Luis Arbulú, José Balta, Iván Blume, Ernesto Cárdenas, Pedro del Carpio, Saúl Flores, César Lengua, Mario Pasco C. , Mario Pasco L.