

**Importantes modificaciones al Seguro de Vida ley.-** La Ley No. 29549 ha incorporado modificaciones al Decreto Legislativo. No. 688 - Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, con relación al Seguro de Vida Ley. A continuación señalamos las de mayor relevancia:

- Se precisa que la remuneración asegurable es la que perciba el trabajador en forma habitual sin importar que el monto sea variable. La norma modificatoria mantiene la exclusión de aquellos conceptos que por su naturaleza no se abonen mensualmente.
- Se introduce un tope para computar la remuneración asegurable denominada remuneración máxima asegurable establecida para efectos del seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio en el Sistema Privado de Pensiones. También será utilizada como tope para la remuneración asegurable en caso el trabajador decida continuar con el seguro de vida al momento del cese.
- Se derogan los artículos 10° y 11° de la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, que establecen el porcentaje de la remuneración asegurable que representa la prima a pagarse en forma mensual por parte del empleador. En principio, las condiciones de las pólizas y tarifas responderán al régimen de la libre competencia en el mercado de seguros.
- Se implementa un procedimiento para la continuación del seguro de vida en caso de cese. El procedimiento – que involucra exclusivamente al trabajador y a la empresa aseguradora – es el siguiente:
  - Dentro de los 30 días calendarios siguientes al cese, el trabajador lo solicita por escrito a la empresa aseguradora.
  - En forma paralela, el trabajador paga la prima respectiva.
  - La empresa de seguros suscribe un nuevo contrato con el trabajador y extiende una póliza de vida individual con vigencia anual renovable.
- El Ministerio de Trabajo y la Superintendencia de Banca y Seguros serán los encargados de la elaboración y funcionamiento de un Registro Obligatorio de Contratos de Seguro de Vida Ley aplicable a los empleadores.

---

**Ministerio de Trabajo incrementará fiscalización del pago de horas extras.-** La titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), Dra. Manuela García, señaló que a partir de la segunda quincena de julio se intensificarán las inspecciones laborales a efectos de verificar el cumplimiento del pago de horas extras.

Asimismo, se informó que los operativos para fiscalizar el cumplimiento de la jornada laboral vienen siendo coordinados con las Direcciones Regionales de Trabajo en el interior del país, con la colaboración de 150 inspectores laborales.

De verificarse los incumplimientos, las multas por no cumplir con el pago de sobretiempos podrían ascender hasta S/. 72,000.00 nuevos soles, dependiendo del número de trabajadores involucrados.

## **JURISPRUDENCIA REM**

**El retiro de confianza es una potestad del empleador que no vulnera el derecho al trabajo y, por ende, no genera reposición.-** Mediante sentencia recaída en el Exp. No. 00975-2008-0-0501-JR-DC-01, la Sala Civil de Huamanga señaló que el retiro de confianza no representa un despido arbitrario ni afecta el derecho fundamental al trabajo. Por tanto, de producirse el cese del trabajador de confianza por dicha causa, no procedería la reposición en el empleo. Antes bien, la Sala consideró que tanto el otorgamiento como el retiro de confianza constituyen una facultad o potestad de la entidad empleadora en la medida que la asignación a un cargo de confianza es siempre temporal.

Así pues, la Sala señaló que: *“Es de destacar, que el retiro de confianza o la terminación de designación en un cargo calificado de confianza no tiene la connotación de un despido arbitrario o vulneratorio al derecho fundamental al trabajo, ni puede dar lugar a la reposición laboral en vista de que la designación de personal de confianza como el retiro de la misma es una potestad reglada que corresponde al Directorio de la entidad. Es más debe tenerse en cuenta que la asignación a un cargo de confianza es siempre temporal, teniendo la entidad facultad para quitar la confianza de los funcionarios en la oportunidad que crea por conveniente”.*

## **RECOMENDACIÓN REM**

**¿Cómo enfrentar una conciliación en el Ministerio de Trabajo?-** Con frecuencia algunos trabajadores asisten al Ministerio de Trabajo para que se convoque a una audiencia conciliatoria con sus empleadores, con el objeto último de resolver de manera pacífica algún asunto que consideren controvertido.

A continuación precisamos algunas recomendaciones que todo empleador debe tomar en cuenta:

- La asistencia del empleador a una audiencia de conciliación ante el Ministerio de Trabajo es obligatoria. En caso de inasistencia se impondrá una multa de hasta una (1) Unidad Impositiva Tributaria vigente (S/3,600.00).

Si el empleador no asiste a la conciliación por incapacidad física, caso fortuito o fuerza mayor, podrá justificar su inasistencia presentando un escrito dentro del segundo día hábil posterior a la fecha programada. Dicho escrito será evaluado por el conciliador correspondiente a fin de aceptar la justificación a la inasistencia.

- Una persona con poderes suficientes deberá asistir a dicha diligencia observando el lugar al cual fue citado, el día y la hora respectiva. Podrán asistir apoderados o representantes debiendo presentar lo siguiente: (i) documento que acredite su representación y facultades en original y copia; y, (ii) documento nacional de identidad en original y copia.

Puede asistir cualquier otra persona, en cuyo caso deberá presentar: (i) carta poder simple en donde se le otorguen facultades expresas para conciliar en dicha diligencia en original y copia, (ii) documento que acredite la representación y facultades de la persona que le delegó poderes, (iii) Documento de identidad en original y copia; y, (iv) copia del documento de identidad de la persona que le delegó poderes.

- El empleador únicamente tiene la obligación de asistir, más no de llegar a un acuerdo con el trabajador. Por esta razón, en función a la evaluación realizada por el empleador en cada caso en concreto, podrá proponer un arreglo al trabajador por los puntos que sometió a conciliación o, caso contrario, se le informará que no existe ninguna propuesta conciliatoria de la Empresa al respecto.

## **EQUIPO LABORAL REM**

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