Agenda temprana del Ministerio de Trabajo: ¿qué temas se abordarán?

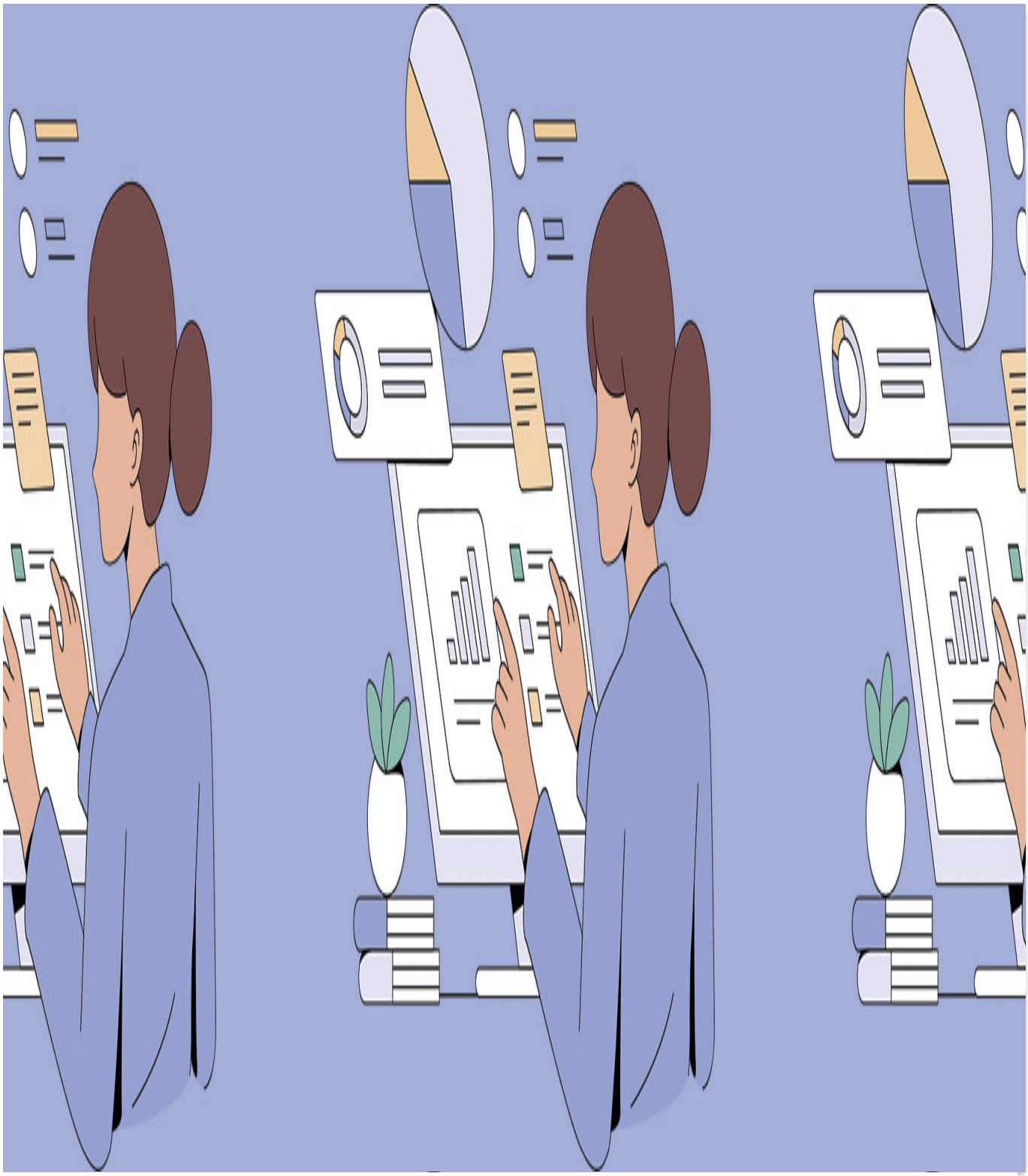
Mediante **Resolución Ministerial N.º 016-2024-TR**, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) publicó recientemente un documento en el que expone, para conocimiento de la ciudadanía, 23 problemas públicos identificados en materias de su competencia. Estos involucran a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), con tres problemas; y al Seguro Social en Salud (EsSalud), con cinco, que han sido priorizados para abordarse durante el presente año 2024.

MIRA TAMBIÉN:

2 de junio del 2025

La ley ANTISPAM: Lo que las empresas deben saber

Leer más



2 de junio del 2025
Perú

Transformación digital de la banca en el Perú: avances y retos

Leer más

Recordemos que el Decreto Legislativo N.º 1565, Ley General de Mejora de la Calidad Regulatoria, establece que la **Agenda Temprana** permite a una entidad pública identificar, programar y publicar sus problemas públicos en una fase temprana a la adopción de posibles intervenciones regulatorias y no regulatorias. Esto tiene como finalidad lograr mayor predictibilidad, participación y transparencia en el proceso de producción regulatoria o no regulatoria.

En la misma línea, el **Reglamento del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante (AIR)**, aprobado por Decreto Supremo N.º 063-2021-PCM, establece que la Agenda Temprana es el instrumento mediante el cual la entidad estatal programa y difunde sus problemas públicos y posibles intervenciones regulatorias durante el año fiscal. El objetivo es lograr mayor predictibilidad, participación y transparencia en el proceso de producción regulatoria.

La publicación de la Agenda Temprana permite la participación oportuna y activa de la ciudadanía, en el proceso de elaboración de proyectos regulatorios antes de su aprobación, lo que contribuye a reducir los riesgos de corrupción o sesgo en dicho proceso.

A continuación, presentamos algunos de los temas incluidos por el **MTPE** como parte de la **Agenda Temprana** y que serán objeto de tratamiento durante este año:

1. Remuneración Integral Anual:

La normativa actual permite pactar una Remuneración Integral Anual (RIA) que incluye los beneficios de ley, siempre y cuando el ingreso del trabajador no sea menor a **2 UIT.** Se propone un cambio en esta disposición para permitir al empleador pactar una RIA cuando el ingreso del trabajador sea al menos de **1 UIT.**

2. Bancarización de remuneraciones y beneficios laborales:

Las normas vigentes establecen que los empleadores deben realizar el pago de las **remuneraciones y beneficios sociales**, a través de entidades del sistema financiero, aplicándose esta regla de modo gradual, considerando diversos criterios, como la zona geográfica o la actividad económica, permitiéndose en estos casos el pago "en efectivo", lo cual impide a estos trabajadores acceder a los beneficios de ingresar al sistema financiero. Se propone modificar esta disposición para permitirles el acceso al sistema bancario.

3. Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:

Se ha detectado dificultad para implementar el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo **(SSST)** por parte de los empleadores, lo que se refleja en una inadecuada gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), lo que incide en una mayor ocurrencia de accidentes laborales y de enfermedades ocupacionales. Se plantea desarrollar mecanismos reglamentarios para que los empleadores puedan organizar un SSST, acorde con las necesidades de cada empresa, con finalidad esencialmente preventiva.

4. Conciliación administrativa en inspecciones laborales:

Actualmente, no existe normativa que regule la conciliación administrativa dentro del Sistema de Inspección del Trabajo, a cargo de Sunafil. Viene funcionando, sin embargo, el servicio de conciliación laboral que brinda el sector Trabajo, por lo que se plantea fortalecer, modernizar y optimizar el funcionamiento del servicio de conciliación administrativa

laboral mediante el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación para brindar una atención oportuna.

5. Conciliación administrativa en inspecciones laborales:

Es necesario que las multas impuestas por Sunafil sean disuasivas y cumplan con el principio de razonabilidad, conforme a la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Se plantea actualizar y/o modificar la tabla de multas vigente, considerando los precedentes administrativos establecidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral de Sunafil.

6. Homologación de certificados Alianza del Pacífico:

Se advierte una baja **empleabilidad** de peruanos en los otros países que forman parte de la Alianza del Pacífico: **Chile, Colombia, México.** Se plantea contar con un mecanismo que permita el reconocimiento y/o la homologación formal de competencias laborales adquiridas a lo largo de la trayectoria laboral para mejorar la empleabilidad en un determinado sector económico.

7. Atención de asegurados:

Existe una limitada cobertura y acceso a las **prestaciones de salud** brindadas a los asegurados en el primer nivel de atención. Se plantea cambios en la normativa para contar con mecanismos de intercambio prestacional en salud entre **EsSalud y el Ministerio de Salud (Minsa)** para cerrar las brechas de cobertura detectadas.

8. Compra de insumos y equipos de alta calidad:

Se ha detectado que no existen procedimientos adecuados para la contratación de insumos, equipamiento y dispositivos médicos de alta complejidad para la prestación del **servicio de salud** a cargo de EsSalud. Se plantea establecer el marco normativo necesario para garantizar que las contrataciones

garanticen la calidad de estos elementos.

LEER MÁS:

Se reactivó la obligación de realizar auditorías al Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo