

Conozca los avances de la mesa de diálogo entre la CCL y el MTPE

Mediante la Resolución Ministerial N.º 167-2023-TR, se creó el grupo de trabajo denominado “Mesa de Trabajo entre la Cámara de Comercio de Lima (CCL) y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)”, cuyo objeto es abordar y articular los planteamientos de la CCL, referidos a temas sociolaborales de interés general y de alcance nacional.

Leer más: MTPE crea mesa de trabajo con la CCL para debatir temas sociolaborales de alcance nacional

Es en ese marco que nuestra institución presentó una serie de temas de agenda, tales como las dificultades de acreditación de cuotas de **trabajadores con discapacidad**, los lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables en personas con discapacidad, la incertidumbre por la vigencia de normas dadas en el marco de la emergencia sanitaria por el covid-19, la dificultad para aplicar los reembolsos que efectúa EsSalud, los problemas en la aplicación de la ley que prohíbe la discriminación remunerativa, la aplicación de disposiciones sobre lactarios cuando las trabajadoras se encuentran en modalidad del teletrabajo, entre otros.

Para solucionar estos temas, representantes de la CCL vienen llevando reuniones con funcionarios del MTPE. A continuación, damos cuenta de los avances.

1. Lactarios y teletrabajo

Producto de la pandemia, muchas empresas trasladaron su centro de trabajo a espacios virtuales. Hoy funcionan de forma 100 %

remotas y no cuentan con un espacio físico para la realización de sus labores. Un supuesto análogo se da en el caso de empresas de tercerización o intermediación laboral, cuyo core business es el desplazamiento de personal a la empresa principal.

En los supuestos señalados, el requisito de que las empresas con 20 trabajadoras en edad fértil en su planilla tengan la obligación de contar con **lactarios**, dentro de los estándares dispuestos por la Ley N.º 29896, parece ser demasiado rígido y no estar adecuado a la nueva normalidad, producto de la adopción cada vez mayor del teletrabajo.

Ante la nueva normalidad, se debe flexibilizar el estándar de la norma sobre los lactarios.

Al respecto, hemos solicitado que se emitan informes aclaratorios en relación con los siguientes puntos:

- Aplicación de las obligaciones derivadas de la Ley N.º 29896, para todas las trabajadoras en edad fértil, cuando la empresa ha optado por la modalidad de teletrabajo total.
- Aplicación de las obligaciones derivadas de la Ley N.º 29896, cuando la empresa ha optado por teletrabajo parcial para las trabajadoras en edad fértil, de tal manera que, en la práctica, nunca acuden al centro de trabajo 20 o más trabajadoras a la vez.
- Aplicación de las obligaciones derivadas de la Ley N.º 29896, en los casos de tercerización o intermediación laboral, en los que todas las trabajadoras en estado fértil son desplazadas a la empresa principal, sin que acudan a la oficina de la empresa tercerizadora o de intermediación laboral.

Leer más: Ejecutivos consideran que son más productivos con teletrabajo

En el caso de los **lactarios y el teletrabajo**, consideramos que es necesario flexibilizar el estándar actual, con el fin de que las empresas, en los supuestos mencionados –tomando en cuenta el contexto de nueva normalidad y reactivación económica–, puedan cumplir con sus obligaciones y el objetivo de la norma, sin encarecer injustificadamente sus costos. En esa misma línea, consideramos necesario evaluar de manera práctica los requisitos exigidos para el ambiente destinado al lactario. Por ejemplo, la rigidez en cuanto a las dimensiones de dicho espacio hace que muchas empresas, que cuentan con ambientes apropiados a su necesidad, en función del número de trabajadoras usuarias, se encuentren en situación de incumplimiento debido a que a dicho ambiente le falta algunos pocos centímetros para alcanzar la medida establecida.

Resulta necesario evaluar alternativas que sean plasmadas en modificaciones normativas, a fin de establecer estándares adecuados a la realidad de las empresas que adoptan el teletrabajo, o aquellas que cuenten con ambientes apropiados, pero que no llegan en estricto a las dimensiones establecidas, así como para las empresas tercerizadoras o de intermediación laboral con trabajadores 100 % desplazados a la empresa principal.

2. Vigencia de normas emitidas por el Covid-19

Existe confusión, entre empresarios y trabajadores, sobre las obligaciones que se mantienen vigentes con la finalización del estado de emergencia implementado debido al **covid-19**. Para muestra un ejemplo. La Directiva Administrativa N.º 339-MINSA/DGIESP-2023, aprobada por Resolución Ministerial N.º 031-2023-MINSA, que establece disposiciones para la vigilancia, la prevención y el control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición al SARS-CoV-2, tiene algunas obligaciones ligadas al estado de emergencia, pero

otras no sujetas a esta condición, que parecen desfasadas en la coyuntura actual, como señaléticas de uso de mascarilla, obligación del lavado de manos, uso de alcohol en el centro de trabajo y otras obligaciones especiales (por ejemplo, contar con un médico ocupacional con un mínimo de horas presenciales).

En ese contexto, hemos solicitado la emisión de un informe técnico, respecto de la situación actual de las diversas normas, con implicancia laboral, emitidas durante el estado de emergencia. Adicionalmente, estimamos conveniente que sea el **MTPE** quien impulse las coordinaciones correspondientes con el **Ministerio de Salud (Minsa)**, con el fin de que dicha entidad proceda, dentro de su competencia, a derogar, dejar sin efecto o modificar la normatividad que resulte desfasada, emitida a consecuencia del estado de emergencia.

No es menos importante señalar que la emisión de disposiciones del sector Salud, con incidencia laboral, durante el estado de emergencia sanitaria, debe ser considerada una situación excepcional, consecuencia de un evento extraordinario de impacto mundial, como lo fue la pandemia producida por el covid-19; pero que esto no puede convertirse en una práctica común ante cualquier otro evento o enfermedad, pues ello genera incertidumbre relacionada con las obligaciones exigibles –que emanan tanto del sector Salud, como del sector Trabajo–, además de los sobrecostos innecesarios para su cumplimiento.

En ese sentido, consideramos importante preservar las competencias del MTPE como autoridad en la emisión de normas sobre seguridad y salud en el trabajo, las cuales, si bien pueden contar con la participación técnica del sector Salud u otros sectores, deben ser emitidas por el **MTPE** en función de sus políticas y lineamientos, respetando el marco legal vigente y la jerarquía de las normas.

El MTPE debe ser la autoridad en emisión de normas sobre

3. Igualdad y no discriminación en el marco de la ley N.º 30709

La **Ley N.º 30709**, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, estableció mecanismos orientados a garantizar que las empresas establezcan salarios libres de prejuicios por razones de género o cualquier otra práctica discriminatoria, lo cual encontramos correcto.

Leer más: ¿Cómo reportar un accidente laboral en tu centro de trabajo?

Sin embargo, atendiendo a que esta ley, así como sus normas reglamentarias, contienen espacios que pueden ser poco claros al momento de su aplicación, consideramos necesario que se realice el análisis y la evaluación correspondientes, para neutralizar la posibilidad de que, por interpretaciones o manejo inadecuado de la normativa, se afecte a los empleadores. Tal es el caso, por ejemplo, del criterio que vienen adoptando los inspectores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) respecto de la aplicación de estas disposiciones. Al respecto, hemos tomado conocimiento de que los inspectores están solicitando el cumplimiento obligatorio de requisitos relacionados con cargos y categorías, tal y como están establecidos en la Guía que contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por la organización empleadora para evaluar puestos de trabajo y definir cuadros de categorías y funciones, sin considerar que la misma guía señala que sus pautas son de carácter referencial, es decir, no exigibles puntualmente.

Los aspectos formales no pueden estar por encima del tema de fondo; por tanto, las inspecciones laborales deberían estar

orientadas al cumplimiento del objetivo básico de la ley, que es evitar la discriminación salarial por razones de sexo.

RECORDATORIO

SE REACTIVÓ LA OBLIGACIÓN DE REALIZAR AUDITORÍAS AL SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

De acuerdo con el Decreto Legislativo N.º 1499, culminada la emergencia sanitaria, las empresas cuentan con un plazo de **90 días** calendario para realizar la referida auditoría, a cargo de un auditor inscrito en el registro de auditores del MTPE. Asimismo, tienen **15 días** calendario desde la emisión del informe respectivo para presentarlo a la autoridad, cuando corresponda. El plazo de 90 días venció el 23 de agosto del 2023.

LEER MÁS:

Cuatro brechas que limitan el liderazgo de las mujeres en el Perú