

Normas laborales de interés

Nuevas causales de nulidad de afiliación a una AFP

Con fecha 19 de julio de 2021, se publicó la Resolución SBS 2100-2021, a través de la cual se modificó el Título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones.

A continuación, las principales modificaciones:

Nuevas causales de nulidad y anulabilidad



Constituyen nuevas causales de nulidad y anulabilidad:

- Comprobarse que el trabajador comunicó su decisión de pertenecer a un sistema previsional administrado por la ONP.
- En caso el trabajador haya estado afiliado a un sistema previsional administrado por la ONP, comprobarse que no existe comunicación al empleador que exprese la solicitud de cambio al SPP.
- Comprobarse la inexistencia del vínculo laboral o el no inicio de la relación laboral con el empleador que registró la afiliación.
- Comprobarse la existencia de: i) fallas, errores u omisión en la información brindada al trabajador, o ii) una afiliación indebida en el proceso de afiliación electrónica de la AFP, vía su web o a través de sus promotores de venta, en ambos casos bajo responsabilidad de aquella.

Plazo para la presentación de la solicitud de nulidad



El plazo para la presentación de la solicitud de nulidad de afiliación es de 24 meses, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Contados desde la fecha en que se realizó la afiliación electrónica del trabajador al SPP, en caso la solicitud sea presentada por el empleador, o la AFP de oficio.
- Contados desde la fecha en la que se evidencie, por parte del afiliado o la AFP, el primer contacto o comunicación entre ambos en caso la solicitud sea presentada por el trabajador. Para las comunicaciones remitidas por la AFP, se debe considerar a las que utilicen datos de contacto válidos del afiliado.

El referido plazo es aplicable a los siguientes supuestos:

- Comprobarse que el trabajador comunicó su decisión de pertenecer a un sistema previsional administrado por la ONP.
- En caso el trabajador haya estado afiliado a un sistema previsional administrado por la ONP, comprobarse que no existe comunicación al empleador que exprese la solicitud de cambio al SPP.
- Comprobarse la inexistencia del vínculo laboral o el no inicio de la relación laboral con el empleador que registró la afiliación.
- Comprobarse la existencia de: i) fallas, errores u omisión en la información brindada al trabajador, o ii) una afiliación indebida en el proceso de afiliación electrónica de la AFP, vía su web o a través de sus promotores de venta, en ambos casos bajo responsabilidad de aquella.

Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030

Con fecha 24 de julio de 2021, se publicó el Decreto Supremo 18-2021-TR, a través del cual se aprobó la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030.

Es importante recordar que la referida Política es de cumplimiento obligatorio para todas las entidades de la Administración Pública, para el sector privado y la sociedad civil, en cuanto les sea aplicable.

Asimismo, el referido Decreto Supremo deroga el Decreto Supremo 5-2017-TR, el cual aprobó el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021.

Derechos laborales del adulto mayor

Con fecha 27 de julio de 2021, se publicó el Decreto Supremo 24-2021-MIMP, a través del cual se aprueba el Reglamento de la Ley 30490, Ley de la persona Adulta Mayor. A través del referido Decreto se establecieron -entre otros aspectos- ciertas obligaciones por parte del Estado frente a los adultos mayores.

Cabe recordar que el referido dispositivo normativo también contempla una serie de obligaciones por parte de los empleadores frente a los adultos mayores, conforme al siguiente detalle:

1. Se debe prohibir y sancionar la discriminación laboral por razones basadas en la edad.
2. Se debe prohibir cualquier distinción que no se base en las exigencias propias de la naturaleza de la función a realizar. Por ejemplo, en los cuadros de categorías y funciones, políticas salariales, reglamentos, entre otros.
3. Proveer al trabajador adulto mayor las mismas garantías, beneficios, derechos laborales y sindicales.
4. El ambiente de trabajo, horarios y la organización de las funciones deben ser adecuados a las características de las personas adultas mayores.

**Cristina
Oviedo**

Socia
coa@prcp.com.pe

**Brian
Ávalos**

Asociado Principal
bar@prcp.com.pe

ESCUCHA NUESTROS
PODCASTS



VISITA NUESTRO BLOG