

MARTES  
LABORALMIÉRCOLES  
MEMORIASJUEVES  
EMPRESAS Y SOCIEDADVIERNES  
PUBLICIDAD & MKT

# Desde hoy empresas deberán registrar situación educativa de sus trabajadores

Resolución obligatoria rige para los empleados nuevos, mientras que para los antiguos las empresas tendrán hasta el 31 de octubre para actualizar esos datos.

.....  
ÉLIDA VEGA CÓRDOVA  
.....

Para contar con información actualizada sobre la demanda de técnicos o profesionales en el mercado laboral, desde hoy las empresas deben incorporar en el Registro de Información Laboral (T-Registro) de su planilla electrónica, los datos sobre la situación educativa del trabajador.

Así, además de los datos que ya se consignaba con anterioridad, ahora se deberá proporcionar el nombre de la carrera o especialidad seguida por el empleado, de la institución educativa donde cursó y el año en el que egresó, de acuerdo con los clasificadores aprobados por el INEI.

Según la resolución publicada por el MTPE (RM N° 107-2014-TR), la me-

da también permitirá apreciar las posibilidades de empleo futuro de los jóvenes para adoptar una mejor decisión a partir de la oferta educativa.

## Vigencia

Si bien el registro de los datos de la situación educativa del trabajador es obligatorio para todos los empleadores que registren nuevos colaboradores a partir del 1 de julio, también desde hoy rige para las empresas que efectúen la actualización o modificación de la situación educativa de sus trabajadores.

En el caso de los trabajadores antiguos, aquellos que fueron registrados en T-Registro con anterioridad a la entrada en vigencia de la referida resolución, los empleadores tendrán

hasta el 31 de octubre de 2014 para actualizar e ingresar los datos solicitados.

## Ojo con las multas

Considerando que la información reportada por los empleadores en la planilla electrónica es susceptible de fiscalización, Jorge Toyama de Miranda & Amado Abogados advirtió: “En este caso se aplicarán las multas de la Sunat, que son menores en comparación con las que puede fijar la Sunafil”.

Sobre el plazo otorgado para actualizar los datos de los trabajadores antiguos (31 de octubre), el laboralista indicó que este “debería extenderse hasta finales de este año para que las empresas cumplan con registrar progresivamente esta nueva información”.



EN LÍNEA. Este sistema abarca información laboral, sobre ingresos y de seguridad social.

## T-REGISTRO

**OBLIGATORIEDAD**  
Desde el 2011, el uso de T-Registro es obligatorio para todas las empresas.

**FISCALIZACIÓN**  
Las operaciones que se fiscalizan son: alta, modificación y baja.

**MULTAS**  
Las sanciones están relacionadas con el incumplimiento de los plazos, que conlleva la realización de las tres operaciones sujetas a fiscalización.

## POR BUEN CAMINO

### Empresa y educación de la mano

Aun cuando la medida resulte “tediosa” para algunos, el laboralista Jorge Toyama consideró que se trata de un esfuerzo inicial para contar con datos reales sobre el nivel de calificación profesional de los trabajadores.

“Si bien hay poco más de tres millones de trabajadores en planilla electrónica, su finalidad es adecuada para un país que necesita políti-

cas que junten a las empresas con las entidades educativas. Por ello, este deber de colaboración es necesario para contar con estrategias y planes que mejoren la educación de los empleados. Recordemos que nuestro país tiene un déficit educativo laboral tremendo, 30% está subempleado (bajos sueldos) y la productividad es muy baja”, dijo.

# Para retener el talento, piense en la movilidad laboral

El mercado laboral ha cambiado de tal forma que ahora es necesario gestionar el recurso humano de manera distinta. Así aparece, según Jimena Mendoza de LHH-DBM Perú, el concepto de movilidad laboral, tendencia priorizada

por líderes empresariales de muchos países para la retención del talento.

Y como en el Perú no existe mucha conciencia sobre el tema, Mendoza recomienda la aplicación de estos tres procesos para evitar que su personal se vaya.

**1. Entienda.** Conozca y comprenda las habilidades de sus colaboradores y las necesidades de su empresa. Realice evaluaciones de desempeño, desarrolle planes de carrera, conozca qué los motiva o limita.  
**2. Desarrolle.** Implemente,

a todo nivel talleres que mejoren sus habilidades, programas de ‘mentoring’, ‘coaching’ ejecutivo, etc.

**3. Despliegue.** Eche mano de las personas listas y desarrolladas que logren capitalizar sus carreras y que se ajusten a las necesidades de la empresa.

“Si les otorgamos las oportunidades se querrán quedar en nuestra empresa y serán más productivos”, dice Mendoza.



CONSEJO. Las empresas que no desarrollan una buena política para retener el talento pasan apuros.