

2022

# REPORTE LABORAL

---

INFORMACIÓN LEGAL PARA LA GESTIÓN  
DE RECURSOS HUMANOS

- Nuestros especialistas responden
- Informativos

# EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

## Nuestros especialistas responden

- ¿Cómo se pagan los beneficios sociales en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional?..... 3
- ¿Cómo se regula la licencia por maternidad?..... 4

## Informativos

- SUNAFIL inicia campaña en materia de igualdad salarial..... 5
- Cambios en el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo..... 6
- Se declara feriado nacional el 6 de agosto en conmemoración a la Batalla de Junín..... 7
- Se publica Ley que promueve el empleo juvenil..... 8

# ¿CÓMO SE PAGAN LOS BENEFICIOS SOCIALES EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL?



**Carolina Mendieta**  
Abogada asociada

Ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o el padecimiento de una enfermedad profesional que genere el descanso médico del trabajador, el empleador debe tener en cuenta las siguientes consideraciones para el pago de los beneficios sociales:

## Compensación por Tiempo de Servicios

Para el cálculo de este beneficio se computan los primeros 60 días de inasistencia por descanso médico del periodo anual comprendido del 1 de noviembre de un año al 31 de octubre del año siguiente.

## Gratificaciones legales

El periodo de descanso médico por accidente de trabajo, remunerado o bajo subsidio, será considerado como efectivamente laborado a efectos del cálculo de este beneficio social.

## Vacaciones

Para efectos del récord vacacional se considerarán

como días efectivos de trabajo los días de inasistencia por enfermedad común, enfermedad profesional o accidente de trabajo, hasta por un máximo de 60 días al año.

## Utilidades

Los trabajadores que hayan sufrido un accidente de trabajo o estén padeciendo una enfermedad profesional, están sujetos a las mismas reglas de cálculo de utilidades señalados en los artículos 2 y 3 del Decreto Legislativo N° 892.

Los días de descanso médico por accidente de trabajo enfermedad ocupacional, debidamente acreditado, son considerados como tiempo efectivamente laborado para el cómputo de las utilidades.n

# ¿CÓMO SE REGULA LA LICENCIA POR MATERNIDAD?



**Ingril Alvino**  
Abogada asociada

- Goce de la licencia por maternidad

El derecho a la licencia por maternidad ha sido regulado en el Perú, a través de la Ley N° 26644y modificatorias.

En ese sentido, la madre tiene derecho a 98 días calendario de descanso por maternidad, distribuidos de la siguiente manera:

- 49 días de descanso prenatal
- 49 días de descanso posnatal

En los casos de parto múltiple o nacimiento de niños con discapacidad el plazo de la licencia se puede ampliar por 30 días naturales adicionales.

Para el goce de este beneficio, la trabajadora gestante debe presentar el Certificado de incapacidad temporal para el trabajo por maternidad, el cual debe ser expedido por EsSalud o en su defecto, debe presentar un Certificado médico en el que conste la fecha probable de parto.

- Aplazamiento del descanso prenatal

La trabajadora puede decidir acumular todo o parte del descanso prenatal al posnatal, debiendo

comunicar al empleador dicha decisión por escrito, hasta dos (02) meses antes de la fecha probable de parto.

En esa comunicación deberá indicar el número de días de descanso prenatal que desea acumular al descanso posnatal y adjuntar el informe médico que garantice que la postergación del descanso posnatal no afectará al concebido o a la gestante.

La postergación no requiere aceptación ni aprobación del empleador, produciendo efectos desde con la sola comunicación.

- Derecho al descanso vacacional

La madre trabajadora tiene derecho a hacer uso de su descanso vacacional (parcial o total) pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia por maternidad.

Para dicho efecto, su intención de gozar las vacaciones debe ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de 15 días calendario del inicio del descanso vacacional.

El goce de este derecho tampoco requiere la aprobación del empleador.

# SUNAFIL INICIA CAMPAÑA EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL

Mediante Resolución de Superintendencia Nro. 328-2022-SUNAFIL, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral mediante inició la “Campaña Nacional en materia de Igualdad Salarial” orientada a disminuir los niveles de discriminación salarial entre varones y mujeres, la misma que se ejecutará durante el año 2022.

En consecuencia, es recomendable que las organizaciones cumplan con las obligaciones establecidas en la Ley N° 30709 y su Reglamento.

## ¿Cuáles son las principales obligaciones en materia de igualdad salarial?

1. Contar con un cuadro de categoría y funciones considerando criterios objetivos para la valorización de los puestos de trabajo, que observe el siguiente contenido mínimo:

- Puestos de trabajo incluidos en la categoría.
- Descripción general de las características de los puestos de trabajo que justifican su agrupación en una categoría.
- Ordenación y/o jerarquización de las categorías.



2. Contar con una política salarial debidamente comunicada a los trabajadores, de forma individual o colectiva, por medio escrito o digital, hasta en 3 momentos:

- Al ingreso del trabajador.
- Cuando se produzcan modificaciones en la categoría en la que se encuentra el trabajador.
- Cuando se produzca una modificación del esquema de remuneración que se le aplique.

En la comunicación a los trabajadores no es indispensable precisar los montos que forman parte de la estructura salarial.

### Recuerda que constituyen infracciones **muy graves** en materia de relaciones laborales:

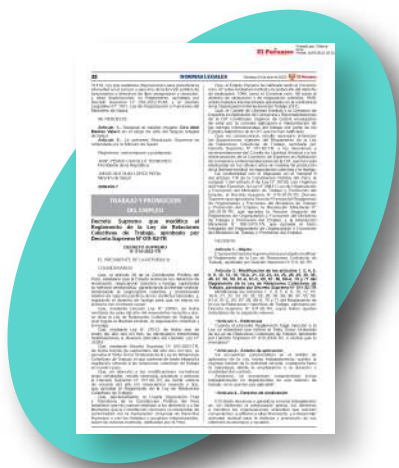
1. No contar con un cuadro de categorías y funciones o con una política salarial.
2. No haber cumplido con informar a los trabajadores acerca de la política salarial de la empresa.



# CAMBIOS EN EL REGLAMENTO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

El 24 de julio de 2022, se publicó el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, que modificó el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.

A continuación, resumimos sus principales cambios:



1. Los trabajadores independientes pueden formar sindicatos, negociar colectivamente y ejecutar huelgas.

2. Los trabajadores se pueden afiliar directamente a federaciones o confederaciones, cuando los estatutos lo permitan.

3. Se reconoce expresamente la constitución de sindicatos de grupos de empresas, cadena

productividad o redes de subcontratación (intermediación y tercerización), o cualquier otro que los trabajadores estimen convenientes.

4. Los efectos del convenio colectivo no pueden ser extendido unilateralmente por los empleadores a trabajadores no comprendidos en su ámbito.

5. Si no se emite resolución expresa en tres días a la solicitud de huelga ante el MTPE, se aplica el silencio positivo, permitiéndose la huelga.

6. Para la procedencia de la huelga, no es necesario que exista negociación colectiva, por lo que el MTPE podría declararla en otros casos.

7. El arbitraje potestativo solo puede ser iniciado por los trabajadores, de forma alternativa a la huelga.

8. El fuero sindical protege, entre otros, a todos los miembros de las juntas directivas de sindicatos, federaciones y confederaciones, así como a todos los delegados de secciones sindicales.

# SE DECLARA FERIADO EL 6 DE AGOSTO EN CONMEMORACIÓN A LA BATALLA DE JUNÍN

Mediante la Ley N° 31530, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 26 de julio de 2022, se declaró el 6 de agosto como feriado nacional, en conmemoración a la Batalla de Junín. En consecuencia, se modificó el artículo 6 del Decreto Legislativo 713, incorporándose el citado feriado.



Los trabajadores del sector público y privado tendrán derecho al descanso remunerado por el feriado del 6 de agosto.



En caso de prestar servicios efectivos, el trabajador tendrá derecho a los siguientes pagos:



Una remuneración diaria por el trabajo realizado.



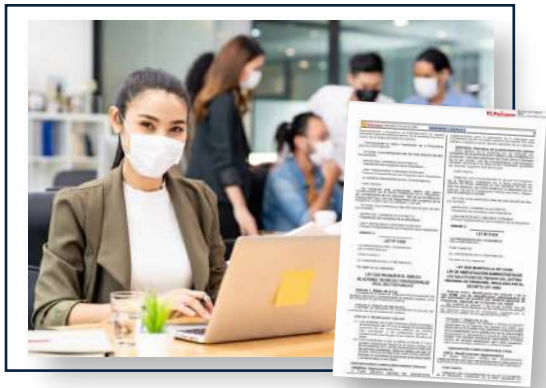
Una remuneración diaria por el feriado.



Una sobre sobretasa del 100% de la remuneración diaria.

# SE PUBLICA LEY QUE PROMUEVE EL EMPLEO JUVENIL

El 27 de julio de 2022, se publicó la Ley N° 31533, Ley que promueve el empleo de jóvenes técnicos y profesionales en el sector público. De acuerdo a esta norma:



En el plazo de 30 días hábiles siguientes a la vigencia de la norma, el Poder Ejecutivo debe publicar su reglamento.



1. Las entidades públicas otorgan una bonificación del 10% en la etapa de entrevista personal de los concursos públicos de méritos a los postulantes técnicos y profesionales que tengan hasta 29 años de edad.
2. Si los postulantes señalados en el numeral anterior poseen experiencia laboral en el sector público, se les incrementa un punto porcentual por cada año de servicios prestados hasta el máximo de tres (3) puntos sobre el puntaje final, considerándose las prácticas preprofesionales y profesionales.

# NUESTRO EQUIPO



**Alejandro Navarrete**

Abogado principal

anavarrete@nmabogados.com.pe



**Carolina Mendieta**

Abogada asociada

cmendieta@nmabogados.com.pe



**Guajahira Maza**

Abogada asociada

gmaza@nmabogados.com.pe



**Martín Bravo**

Abogado asociado

mbravo@nmabogados.com.pe



**Ingrid Alvino**

Abogada asociada

ialvino@nmabogados.com.pe

## SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES Y CONTÁCTANOS:



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



laboral@nmabogados.com.pe



[www.nmabogados.com.pe](http://www.nmabogados.com.pe)



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



@nmabogados



992 284 703



Av. las Camelias Nro. 781, Dpto. 31, San Isidro, Lima - Perú.