

COMPENDIO NORMATIVO LABORAL EMPRESARIAL

ESPECIALISTAS EN
DERECHO
LABORAL



LABORO
ABOGADOS LABORALISTAS

ÍNDICE

LICENCIAS REMUNERADAS

1. Asistencia Médica y terapia de rehabilitación de personas con discapacidad.
2. Licencia por familiar con Alzheimer.
3. Licencia por enfermedad o accidente o grave de familiar directo.
4. Licencia por fallecimiento familiar.
5. Licencia de maternidad.
6. Licencia por paternidad.
7. Licencia por lactancia.
8. Licencia por adopción.
9. Licencia para examen oncológico preventivo.
10. Licencia para examen de detección temprana de cáncer de mama y cuello uterino.
11. Licencia para tratamiento tuberculosis.
12. Licencia sindical.
13. Niembro del comité o supervisor SST.
14. Licencia por representación al Perú en eventos oficiales.
15. Licencia para bomberos voluntarios.
16. Licencia por actos de violencia.

SALUD OCUPACIONAL

1. Enfermedades Ocupacionales.
2. COVID - 19.
3. Médico ocupacional.
4. Informe de vigilancia de la salud de los trabajadores.
5. Exámenes medicos ocupacionales.
6. Protección a la mujer gestante.

INCENTIVOS DE CESE

1. Suma graciosa.
2. Incentivo por renuncia.
3. Incentivo para constitución de empresa.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. Seguridad en el trabajo.
2. Decreto Supremo 020 - 2019 - TR.
3. Modelos de registros y guía básica del SGSST.
4. Nomas técnicas del seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR).
5. Norma básica de ergonomía.

TELETRABAJO

1. Ley 31572, Ley de Teletrabajo.
2. Modificación de la Ley 31572

BENEFICIO EMPRESARIAL

1. Ley del joven empresario.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

1. Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, norma que fue modificada por la Ley N° 29430.
2. Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
3. Ley general de inspección del trabajo.
4. Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
5. Normativa Internacional.



LEY 30119 DECRETO SUPREMO 013-2017-TR

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1091182>

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1186405>

1. LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA AL TRABAJADOR DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA PARA LA ASISTENCIA MÉDICA Y LA TERAPIA DE REHABILITACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Tiene como objetivo establecer el derecho de los trabajadores y trabajadoras de la actividad pública y privada a gozar de licencia para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación que requieran sus hijos o hijas menores con discapacidad y menores con discapacidad sujetos a su tutela.

Dicha licencia es otorgada también a los trabajadores y trabajadoras designados/as como apoyo de una persona mayor de edad con discapacidad, conforme al Código Civil, y que se encuentran en condición de dependencia.

es otorgada con goce haber por el/la empleador/a al padre, madre, tutor/a o apoyo de la persona con discapacidad que requiera asistencia médica o terapia de rehabilitación, hasta por cincuenta y seis horas consecutivas o alternas anualmente.

LEY 30795 DECRETO SUPREMO 030-2018-SA

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1091182>

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1186405>

2. LEY PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA ENFERMEDAD DEL ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS.

La ley tiene por objeto establecer un marco legal para la protección integral del paciente con enfermedad de Alzheimer y otras demencias. Para el efecto, la ley considera medidas para la prevención, la evaluación, el diagnóstico y la promoción de un sistema de atención integral de salud, servicios sociales e investigación básica, que permita afrontar el tratamiento de las personas que padecen dichas enfermedades.

Los familiares directos y cuidadores a cargo de la atención de los pacientes con enfermedad de Alzheimer y otras demencias tienen derecho a solicitar a su empleador hasta una jornada laboral de permiso remunerado al año.

LEY 30012 DECRETO SUPREMO 008-2017-TR

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1091182>

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1181639>

3. LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA A TRABAJADORES CON FAMILIARES DIRECTOS QUE SE ENCUENTRAN CON ENFERMEDAD EN ESTADO GRAVE O TERMINAL O SUFRAN ACCIDENTE GRAVE.

Tiene como objetivo establecer el derecho del trabajador de la actividad pública y privada a gozar de licencia en los casos de tener un hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente, o persona bajo su curatela o tutela, enfermo diagnosticado en estado grave o terminal, o que sufra accidente que ponga en serio riesgo su vida, con el objeto de asistirlo.

La licencia es otorgada por el plazo máximo de siete días calendario, con goce de haber. De ser necesario más días de licencia, estos son concedidos por un lapso adicional no mayor de treinta días, a cuenta del derecho vacacional.



LICENCIAS REMUNERADAS

LEY 31602 DECRETO SUPREMO 013-2023-TR

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1329735>

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1365627>

4. LEY QUE ESTABLECE LA LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES EN EL SECTOR PRIVADO.

La licencia por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos es otorgada por un plazo de cinco días calendario. Cuando el deceso se produzca en un lugar geográfico diferente de donde se ubica el centro laboral del trabajador, la licencia se extiende hasta por el término de la distancia, de acuerdo a lo que señale el reglamento.

La licencia se otorga a todos los trabajadores del sector privado, tanto a los del régimen laboral general de la actividad privada como a aquellos comprendidos en los regímenes especiales.

LEY 26644 DECRETO SUPREMO 005-2011-SA

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H771411>

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1031396>

5. LEY QUE CONCEDE GOCE DEL DERECHO DE DESCANSO PRE-NATAL Y POST-NATAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE.

Es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el post natal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto. Los días de descanso prenatal y postnatal se consideran como días efectivamente laborados para efectos del cómputo de las utilidades. El descanso postnatal se extiende por treinta días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad. En este último caso, la discapacidad es acreditada con la presentación del correspondiente certificado otorgado por el profesional de salud debidamente autorizado.

LEY 29409 DECRETO SUPREMO 014-2010-TR

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H994310>

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1021482>

6. LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA.

La Ley tiene el objeto de establecer el derecho del trabajador de la actividad pública y privada, incluidas las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, en armonía con sus leyes especiales, a una licencia remunerada por paternidad, en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente, a fin de promover y fortalecer el desarrollo de la familia. La licencia por paternidad es otorgada por el empleador al padre por diez días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea. En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de veinte días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples. Treinta días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa y treinta días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.



LEY 27240

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1329735>

7. LEY QUE OTORGA PERMISO POR LACTANCIA MATERNA.

La madre trabajadora, al término del período postnatal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo tenga un año de edad. En caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna se incrementará una hora más al día. Este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral, en ningún caso será materia de descuento.

LEY 27409

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1031396>

8. LEY QUE OTORGA LICENCIA LABORAL POR ADOPCIÓN.

El trabajador peticionario de adopción tiene derecho a una licencia con goce de haber correspondiente a treinta días naturales, contados a partir del día siguiente de expedida la Resolución Administrativa de Colocación Familiar y suscrita la respectiva Acta de Entrega del niño, de conformidad con lo establecido por la Ley N° 26981, siempre que el niño a ser adoptado no tenga más de doce años de edad.

La licencia tomada por el trabajador peticionario de adopción no podrá exceder en conjunto el plazo de treinta días naturales durante un año calendario, independientemente del número de los procedimientos administrativos o procesos judiciales de adopción que el trabajador inicie.

LEY 31479

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1314595>

9. LEY QUE ESTABLECE LA LICENCIA CON GOCE DE HABER Y POSTERIOR COMPENSACIÓN PARA LOS TRABAJADORES QUE REALICEN EXÁMENES ONCOLÓGICOS PREVENTIVOS ANUALES.

El trabajador peticionario de adopción tiene derecho a una licencia con goce de haber correspondiente a treinta días naturales, contados a partir del día siguiente de expedida la Resolución Administrativa de Colocación Familiar y suscrita la respectiva Acta de Entrega del niño, de conformidad con lo establecido por la Ley N° 26981, siempre que el niño a ser adoptado no tenga más de doce años de edad. La licencia tomada por el trabajador peticionario de adopción no podrá exceder en conjunto el plazo de treinta días naturales durante un año calendario, independientemente del número de los procedimientos administrativos o procesos judiciales de adopción que el trabajador inicie.



LICENCIAS REMUNERADAS

LEY 31561 **R.M. 538-2023/MINSA**

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1329735>

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1351014>

10. LEY DE PREVENCIÓN DEL CÁNCER EN LAS MUJERES Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA ATENCIÓN ESPECIALIZADA ONCOLÓGICA.

La ley tiene por objeto establecer medidas complementarias para la prevención del cáncer en las mujeres, el control y atención especializada del cáncer de mama y de cuello uterino, así como de otros diagnósticos oncológicos que padece la población, independientemente de la condición socioeconómica o de vulnerabilidad social que atraviesen, sobre todo, la población vulnerable con la finalidad de obtener diagnóstico temprano, tratamiento y rehabilitación adecuados y oportunos.

Las mujeres trabajadoras de la actividad pública y privada, incluida la Policía Nacional del Perú y las Fuerzas Armadas, tienen derecho a un día al año de licencia con goce de haber, cuando concurren a realizarse los exámenes de detección temprana del cáncer de mama y de cuello uterino.

LEY 30287 **DECRETO SUPREMO 021-2016-SA**

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1117265>

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1153501>

11. LEY DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA TUBERCULOSIS EN EL PERÚ.

La ley tiene el objeto de regular los mecanismos de articulación entre los sectores involucrados en la prevención y el control de la tuberculosis, garantizando la cobertura y continuidad de una política de Estado de lucha contra esta enfermedad.

El trabajador tiene derecho a ingresar una hora después del horario habitual a su centro de labores o retirarse una hora antes, para recibir su respectivo tratamiento.

DECRETO SUPREMO Nº 010-2003-TR **DECRETO SUPREMO 011-92-TR**

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H852062>

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H756295>

12. LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

La presente norma se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicios para empleadores privados.

Los trabajadores de entidades del Estado y de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, sujetos al régimen de la actividad privada, quedan comprendidos en las normas contenidas en el presente Texto Único Ordenado en cuanto estas últimas no se opongan a normas específicas que limiten los beneficios en él previstos. La convención colectiva contendrá las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias. A falta de convención, el empleador sólo está obligado a conceder permiso para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes que el Reglamento señale, hasta un límite de treinta (30) días naturales por año calendario, por dirigente; el exceso será considerado como licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios. Este límite no será aplicable cuando en el centro de trabajo exista costumbre o convenio colectivo más favorable.



LICENCIAS REMUNERADAS

LEY 29783 DECRETO SUPREMO 005-2012-TR

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1038071>

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1053881>

13. LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Los miembros del comité paritario y supervisores de seguridad y salud en el trabajo tienen el derecho a obtener, previa autorización del mismo comité, una licencia con goce de haber para la realización de sus funciones, de protección contra el despido incausado y de facilidades para el desempeño de sus funciones en sus respectivas áreas de trabajo, seis meses antes y hasta seis meses después del término de su función.

Los miembros trabajadores del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo gozan de licencia con goce de haber por treinta días naturales por año calendario para la realización de sus funciones. Cuando las actividades tengan duración menor a un año, el número de días de licencia es computado en forma proporcional.

LEY 28036 DECRETO SUPREMO 018-2004-PCM

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H848640>

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H860754>

14. LEY DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO DEL DEPORTE.

Los trabajadores de los sectores público y privado y los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú que sean seleccionados para representar al Perú en eventos deportivos internacionales oficiales del Sistema Olímpico o Federativo Internacional tienen derecho a una licencia con goce de haber, así como a facilidades para entrenar, desplazarse, permanecer en concentración y competir. Este derecho se extiende a dirigentes, entrenadores y agentes deportivos. Los deportistas que participen en eventos oficiales nacionales o regionales reconocidos por la Federación Deportiva respectiva y/o Consejo del Deporte Escolar también gozarán de estas facilidades.

DECRETO SUPREMO 001-2017-TR

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1172197>

15. DISPOSICIONES A FAVOR DE LOS BOMBEROS VOLUNTARIOS QUE LABOREN EN EL SECTOR PRIVADO Y EN EL SECTOR PÚBLICO..

Los trabajadores que se desempeñan como bomberos voluntarios ejercen un cargo cívico y tienen derecho a licencia con goce de remuneraciones cuando sean convocados por el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (CGBVP), para la atención de emergencias por incendios, accidentes, desastres o calamidades naturales o inducidas; u otros sucesos que ponen en riesgo a las personas o al orden público; en cualquier parte del territorio nacional, incluyendo las zonas declaradas en estado de emergencia. El tiempo de licencia para la atención de dichos actos de servicio es considerado como tiempo trabajado para todos los efectos legales, por lo que no podrá ser descontado o considerado como ausencia injustificada, ni como falta laboral pasible de sanción. Se incluye dentro del plazo de licencia al tiempo adecuado y razonable para el descanso, recuperación y desintoxicación del bombero voluntario, así como para su retorno al centro de trabajo, considerando el término de la distancia.



LICENCIAS REMUNERADAS

LEY 30364
DECRETO SUPREMO 009-2016-MIMP

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1141065>

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1159087>

16. LEY PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR.

El trabajador o trabajadora que es víctima de la violencia tiene derecho a la justificación de las inasistencias y tardanzas al centro de trabajo derivadas de dichos actos de violencia. Estas inasistencias no pueden exceder de cinco días laborables en un período de treinta días calendario o más de quince días laborables en un período de ciento ochenta días calendario. Para tal efecto, se consideran documentos justificatorios la denuncia que presente ante la dependencia policial o ante el Ministerio Público.



SALUD OCUPACIONAL

LEY 31025
RESOLUCIÓN MINISTERIAL 480-2008-MINSA
RESOLUCIÓN MINISTERIAL 050-2013-TR

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1260966>

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/276673/247955_RM480-2008EP.pdf20190110-18386-uf903a.pdf?v=1547167378

https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/ccst/RM-050-2013-TR-Formatos-referenciales.pdf

1. ENFERMEDADES OCUPACIONALES.

Listado de enfermedades profesionales:

- GRUPO 1: Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.
- GRUPO 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.
- GRUPO 3: Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.
- GRUPO 4: Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados.
- GRUPO 5: Enfermedades profesionales de piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.
- GRUPO 6: Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos.

RESOLUCIÓN MINISTERIAL
022-2024 - MINSA

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5688273/5051478-resolucion-ministerial-n-022-2024-minsa.pdf>

2. APROBACIÓN DE LA DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N° 349-MINSA/ DIGIESP-2024, DIRECTIVA ADMINISTRATIVA QUE ESTABLECE LAS DISPOSICIONES PARA LA VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES CON RIESGO DE EXPOSICIÓN A SARS-COV-2.

Tiene como finalidad contribuir a la disminución de riesgo de transmisión de la COVID-19 en el ámbito laboral en el Perú y establecer las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2. La Directiva Administrativa contiene disposiciones de carácter general para todo el territorio nacional.



RESOLUCIÓN MINISTERIAL 021-2016-MINSA RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 571-2014/MINSA

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/194063/192789_RM_021-2016-MINSA.pdf
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1106782>

3. MÉDICO OCUPACIONAL.

Perfil de competencias del médico cirujano debidamente titulado, colegiado y habilitado por el Colegio Médico del Perú, egresado de la Maestría en Salud Ocupacional o Maestría en Salud Ocupacional y Ambiental o Maestría en Medicina Ocupacional y Medio Ambiente, con un mínimo de un (1) año de experiencia en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional; así como del médico cirujano debidamente titulado, colegiado y habilitado por el Colegio Médico del Perú con Diplomado en Salud Ocupacional de un mínimo a de treinta y seis (36) créditos, expedido por una Escuela o Facultad de Medicina o de Ciencias de la Salud de una universidad pública o privada, con un mínimo de tres (3) años de experiencia en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional, el cual consta de seis (6) competencias genéricas y siete (7) competencias específicas.

Las empresas con más de 500 trabajadores, deben garantizar la permanencia del médico ocupacional mínimamente por 6 horas diarias por 5 días a la semana.

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 312-2011- MINSA COMUNICADO N°04-2023-DIGESA/MINSA

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/272673/243792_RM312-2011-MINSA.pdf
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1106782>

4. INFORME DE VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.

El Médico Ocupacional remitirá un informe anual por escrito de los resultados obtenidos en la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores a la Autoridad en Salud de su jurisdicción, a las Direcciones Regionales de Salud, las Direcciones de Salud o la Dirección General de Salud Ambiental (DIGESA), así como prestará las facilidades a la Autoridad de Salud, y a las Autoridad competente cuando ésta la requiera. Además, el Médico Ocupacional que atienda un Accidente de Trabajo y/o una Enfermedad Relacionada al Trabajo del Grupo 1, para su diagnóstico definitivo según se requiera, deberá de referir al trabajador a la Comisión Calificadora y Evaluadora de Invalidez de la jurisdicción para su evaluación y calificación de la invalidez por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales según normatividad actual.

LEY 30222 RESOLUCIÓN MINISTERIAL 312-2011- MINSA

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5688273/5051478-resolucion-ministerial-n-022-2024-minsa.pdf>

5. EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.

Establecer el protocolo de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de diagnóstico para exámenes médicos obligatorios por actividad

La periodicidad de Exámenes Médicos Ocupacionales se realizan cada 2 años de manera obligatoria.

Los exámenes de salida son facultativos y podrán realizarse a solicitud del empleados o trabajador.



SALUD OCUPACIONAL



LEY 28048 - LEY 29896 RESOLUCIÓN MINISTERIAL 312-2011-MINSA

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H848989>
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/272673/243792_RM312-2011-MINSA.pdf?v=1547161679
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1058935>

6. PROTECCIÓN A LA MUJER GESTANTE.

La ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, tiene como objetivo que en los centros de trabajo las mujeres gestantes solicitarán al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud y/o la del desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, el cual debe estar certificado por el médico tratante.

El empleador después de tomar conocimiento de lo solicitado asignará a la mujer gestante labores que no pongan en riesgo la salud y/o desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, sin afectar sus derechos laborales.



INCENTIVOS DE CESE



DECRETO SUPREMO 001-97-TR

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H773977>

1. SUMA GRACIOSA.

Si el trabajador al momento que se extingue su vínculo laboral o posteriormente, recibe del empleador a título de gracia, en forma pura, simple e incondicional, alguna cantidad o pensión, éstas se compensarán de aquellas que la autoridad judicial mande pagar al empleador como consecuencia de la demanda interpuesta por el trabajador.

DECRETO SUPREMO 001-97-TR

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H773977>

2. INCENTIVO POR RENUNCIA.

Las sumas que el empleador entregue en forma voluntaria al trabajador como incentivo para renunciar al trabajo, cualquiera sea la forma de su otorgamiento, no son compensables de la liquidación de beneficios sociales o de la que mande pagar la autoridad judicial por el mismo concepto.

DECRETO SUPREMO 002-97-TR

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H774214>

3. INCENTIVO PARA CONSTITUCIÓN DE EMPRESA.

Las empresas y sus trabajadores dentro del marco de la negociación colectiva o por convenio individual con sus respectivos trabajadores pueden establecer programas de incentivos o ayudas que fomenten la constitución de nuevas empresas por los trabajadores que en forma voluntaria opten por extinguir su vínculo laboral.



LEY 29783 - LEY 30222 DECRETO SUPREMO 005-2012-TR

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1038071>

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1053881>

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1105710>

1. LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

Es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios.

DECRETO SUPREMO 020-2019-TR DECRETO SUPREMO 001-2021-TR

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1251091>

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1275776>

2. DECRETO SUPREMO N° 020-2019-TR.

El Decreto Supremo señala detalles sobre la capacitación obligatoria que el empleador debe brindar a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. Asimismo, se establece un plazo máximo de 10 días hábiles (prorrogables por 10 días más) para culminar las actuaciones de investigación en caso de accidentes de trabajo seguidos de muerte del trabajador. Prohíbe que la Autoridad Inspectiva de Trabajo programe más de una orden de inspección sobre la misma materia y al mismo sujeto inspeccionado dentro de un mismo año fiscal, salvo en materias de seguridad y salud en el trabajo, derechos fundamentales laborales y registro de trabajadores en planilla.

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 050-2013-TR

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1075068>

3. MODELOS DE REGISTROS Y GUÍA BÁSICA DEL SGSST.

Aprueban los Formatos Referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Resolución Ministerial incluye un anexo un modelo de Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RI-SST) con el objetivo que se constituya en una herramienta que contribuya con la prevención en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a través del cual la Gerencia General/Alta Dirección de la empresa, entidad pública o privada promueva la instauración de una cultura de prevención de riesgos laborales.

DECRETO SUPREMO 003-98-SA

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H778926>

4. NORMAS TÉCNICAS DEL SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO (SCTR).

El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo otorga coberturas por accidente de trabajo y enfermedad profesional a los trabajadores empleados y obreros que tienen la calidad de afiliados regulares del Seguro Social de Salud y que laboran en un centro de trabajo en el que la Entidad Empleadora realiza las actividades descritas en el Anexo 5 del Decreto Supremo N° 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 375-2008-TR

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H976795>

5. NORMA BÁSICA DE ERGONOMÍA.

La Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico tiene por objetivo principal establecer los parámetros que permitan la adaptación de las condiciones de trabajo a las características físicas y mentales de los trabajadores con el fin de proporcionarles bienestar, seguridad y mayor eficiencia en su desempeño.



TELETRABAJO

LEY 31572
DECRETO SUPREMO 002-2023-TR

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1324583>

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1342061>

1. LEY DEL TELETRABAJO.

La ley tiene por objeto regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

Se aplica a las entidades establecidas en el artículo I del título preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante el Decreto Supremo 004-2019-JUS, y a las instituciones y empresas privadas sujetas a cualquier tipo de régimen laboral. Además, a todos los servidores civiles de las entidades de la administración pública y trabajadores de las instituciones y empresas privadas, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral.

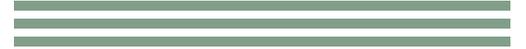
2. MODIFICATORIA DE LA LEY DEL TELETRABAJO

El dictamen modifica los artículos 6, 11, 12, 21 y 23 de la Ley N° 31572, Ley de Teletrabajo, respecto de los derechos y deberes de los teletrabajadores, en este se adiciona al artículo 21 una prohibición: que los trabajadores no realicen durante el periodo laboral virtual tareas domésticas o particulares.

Asimismo, especifica que el trabajador está obligado a comunicar con cinco días de anticipación un posible cambio de lugar de teletrabajo. La locación debe garantizar un óptimo acceso a la conectividad y comunicación, así como cumplir los estándares de seguridad y salud en el trabajo. Esto, sin embargo, no garantiza que el empleador acceda al pedido.



BENEFICIO EMPRESARIAL



LEY 31828

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1353838>

1. LEY DEL JOVEN EMPRESARIO.

La ley tiene por objeto establecer un marco normativo promotor a fin de generar fuentes de trabajo para jóvenes que contribuyan con éxito al desarrollo del país dentro de una economía social de mercado. La contratación de nuevos trabajadores, menores de 29 y con sueldo por debajo de los S/ 1,700.00, otorga a las empresas el beneficio de la deducción de la renta equivalente al 50% de la remuneración básica que pague al trabajador.



HOSTIGAMIENTO SEXUAL



LEY 27942

DECRETO SUPREMO 014-2019-MIMP

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H841372>

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1240178>

1. LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

La ley tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.

LEY 28983

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H939489>

2. LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

La ley tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad.

LEY 28806

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H921718>

3. LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

Son infracciones en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.



LEY 30364 DECRETO SUPREMO 009-2016-MIMP

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1141065>
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1159087>

4. LEY PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR.

La ley tiene por objeto prevenir, erradicar y sancionar toda forma de violencia producida en el ámbito público o privado contra las mujeres por su condición de tales, y contra los integrantes del grupo familiar; en especial, cuando se encuentran en situación de vulnerabilidad, por la edad o situación física como las niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

Para tal efecto, establece mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención y protección de las víctimas así como reparación del daño causado; y dispone la persecución, sanción y reeducación de los agresores sentenciados con el fin de garantizar a las mujeres y al grupo familiar una vida libre de violencia asegurando el ejercicio pleno de sus derechos.

CONVENIO 111 DE LA OIT

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/28FEE348CD17405B052580CF006FD775/\\$FILE/7_C111_CONVENIO_SOBRE_D
ISCRIMINACION.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/28FEE348CD17405B052580CF006FD775/$FILE/7_C111_CONVENIO_SOBRE_DISCRIMINACION.pdf)

5. NORMATIVA INTERNACIONAL.

El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Perú con fecha 10 de agosto de 1970, sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación tiene como principal punto del convenio definir discriminación, considerandola cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para la protección de derechos también se tiene la Convención Interamericana para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará, ratificada por el Perú con fecha 6 de abril de 1996.

A su vez, encontramos la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), ratificada por el Perú con fecha 13 de setiembre de 1982. la Recomendación N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo y la Recomendación N° 19 del Comité para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer.



LABORO
ABOGADOS LABORALISTAS

SIGUENOS EN NUESTRAS REDES



[HTTPS://WWW.LABOROABOGADOSLABORALISTAS.COM/](https://www.laboroabogadoslaboralistas.com/)