



## Normas Legales

### **Nuevas Formas de Inspección en el Trabajo** **Decreto Legislativo N° 1383 (04.09.18)**

De ahora en adelante las actuaciones inspectivas de investigación también se desarrollarán mediante requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica. Asimismo, las actuaciones inspectivas y el procedimiento sancionador de inspección de trabajo se podrán realizar total o parcialmente a través de tecnologías y medios electrónicos.

### **Modifican la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual** **Decreto Legislativo N° 1410 (12.09.18)**

Las principales modificaciones son las siguientes:

- i) No se requerirá acreditar la reiterancia de la conducta hostil.
- ii) El hostigamiento puede manifestarse a través de otros tipos de conductas no descritas en la ley pero que encajen en el concepto de hostigamiento.
- iii) Las víctimas pueden demandar indemnización por daños y perjuicios, pudiendo además acudir a SUNAFIL.
- iv) Ante la omisión por parte del empleador la víctima puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización.
- v) El despido o la no renovación del contrato a plazo determinado será nulo cuando tenga por razones la interposición de una queja, demanda, denuncia o reclamación de hostigamiento sexual.

### **Trabajadores podrán fraccionar sus vacaciones hasta un día** **Decreto Legislativo N° 1405 (12.09.18)**

Los trabajadores podrán fraccionar 15 días de sus vacaciones en periodos de incluso un día, para ello en acuerdo escrito con el trabajador su periodo vacacional podrá ser fraccionado de la siguiente manera:

- i) 15 días calendario, los cuales pueden gozarse en periodos de siete y ocho días ininterrumpidos,
- ii) El resto del periodo vacacional podrá gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive menores a siete días calendario y como mínimo un día calendario.

El reglamento se emitirá en los 30 días calendario siguientes.

### **Contratos de Extranjeros se aprobarán de Manera Virtual** **Decreto Supremo N° 008-2018-TR (13.09.18)**

A partir del 13 de octubre, los contratos de trabajo de personal extranjero, su prorroga, modificaciones y exoneraciones deberán presentarse a través del sistema virtual de la Autoridad Administrativa de Trabajo, considerándose aprobados desde su presentación. La pérdida de la calidad migratoria habilitante constituye condición resolutoria que extingue automáticamente el contrato de trabajo.



**Inclusión de Personas con Discapacidad**  
**Decreto Legislativo N° 1417 (13.09.18)**

- i) Las personas con discapacidad tendrán derecho a ajustes razonables en el proceso de selección de recursos humanos que comprenden la adecuación de las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevista
- ii) La licencia para asistencia médica y terapia de rehabilitación también se otorgará a los trabajadores designados como apoyo de las personas mayores con discapacidad.
- iii) La licencia es otorgada con goce de haber al padre, madre, tutor o apoyo de la persona con discapacidad que requiera asistencia médica o terapia de rehabilitación, hasta por 56 horas consecutivas o alternas anualmente, de requerir horas adicionales, éstas serán compensables previo acuerdo con el empleador.

**Guía para la No Discriminación Remunerativa**  
**Resolución Ministerial N° 243 (25.09.18)**

El MTPE, aprobó la Guía que contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por las empresas para evaluar puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones. En tal sentido, El cuadro de categoría y funciones deberá contener, el puesto de trabajo, descripción de las características de los puestos de trabajo o clasificación que justifique la agrupación en una misma categoría, orden o jerarquía de categorías, según valorización y necesidad de la actividad económica.

En cuanto a la política salarial, deberá contener la estructura de cargos y salarios, remuneración por cada puesto de trabajo, criterios para el otorgamiento de concepto abonados al personal, identificación y explicación del valor relativo de los cargos y el criterio que justifican diferencias salariales, situaciones de reajuste salarial y lineamientos del plan de igualdad salarial.

\* \* \* \* \*