

# Boletín Laboral – Abril 2015

## Nuevas disposiciones laborales

### I. Congreso de la República aprobó el Convenio OIT sobre protección de la maternidad

El 22 de marzo del año en curso, se publicó en el diario oficial El Peruano, la Resolución Legislativa 30312, mediante la cual se aprobó el Convenio 183 – Convenio sobre la protección de la maternidad, de la Organización Internacional del Trabajo.

El Convenio 183 de la OIT entrará en vigor 12 meses después de la fecha en que nuestro país comunique formalmente la ratificación del mismo al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo para el registro respectivo; por lo que, a la fecha, sigue siendo de aplicación lo dispuesto en la Ley N° 26644 y el Decreto Supremo N° 05-2011-TR que regulan el goce del derecho de descanso pre natal y post natal de la trabajadora gestante.

A continuación presentamos un cuadro comparativo donde se pueden apreciar las disposiciones vigentes en la legislación nacional vinculadas a la protección de la maternidad y las reguladas en el Convenio 183:

Aspecto	Legislación nacional	Convenio 183 de la OIT
<b>Descanso por maternidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Parto simple: 90 días</li> <li>Parto múltiple o nacimiento de niños con discapacidad: 120 días adicionales</li> </ul>	Parto simple: mínimo 14 semanas (98 días)
<b>Enfermedad o complicaciones</b>	Aplicación supletoria de disposiciones vinculadas al descanso por enfermedad o incapacidad.	La naturaleza y la duración máxima de la licencia que se otorgue pueden ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.
<b>Monto mínimo del subsidio</b>	Se calcula sobre el promedio diario de las remuneraciones de los últimos 12 meses calendarios anteriores al mes en que inició la contingencia, multiplicado por el número de días del goce del descanso médico (por un máximo de 120 días).	Debe ser calculado sobre la remuneración anterior y no debe ser inferior a 2/3 de las ganancias anteriores o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones, con posibilidad de que como mínimo equivalga al subsidio por incapacidad temporal que disponga la legislación nacional en caso que el sistema de Seguridad Social no esté bien desarrollado.
<b>Protección contra el despido</b>	Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Para ello, el empleador debe haber sido notificado documentalmente del embarazo en forma previo al despido.	La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o a la lactancia corresponde al empleador.
<b>Acceso al empleo</b>	Prohibición de ofertas de empleo que resulten discriminatorias	Prohibición de exigir que la mujer que solicita un empleo se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que: <ul style="list-style-type: none"> <li>Estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o</li> <li>Puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.</li> </ul>

# Boletín Laboral – Abril 2015

## Últimas disposiciones laborales

### II. Modifican normas reglamentarias de la SBS vinculadas a otorgamiento de pensiones

El pasado 21 de marzo del año en curso, se publicó en el diario oficial El Peruano, la Resolución SBS N° 1784-2015 mediante la cual se modificó el Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, referido a las prestaciones que otorgan las AFP.

Entre las principales modificaciones se encuentra la creación de un nuevo producto previsional denominado “renta combinada”, que es la modalidad de pensión por la cual, con una parte del saldo de la Cuenta Individual de Capitalización (CIC), se contrata el pago de una renta mensual a cargo de una empresa de seguros bajo la modalidad de renta vitalicia familiar en nuevos soles ajustados por la tasa fija anual que corresponda; mientras que, con el resto del saldo que permanece en la CIC, se otorga una pensión bajo la modalidad de retiro programado.

Asimismo, se agregó como estudios aceptados para la acreditación como beneficiario de una pensión de sobrevivencia en el Sistema Privado de Pensiones al hijo mayor de 18 años que cursa de forma ininterrumpida estudios con certificación del Bachillerato Internacional, entre otras disposiciones.

### III. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) establece pautas para la actuación inspectiva sobre el T-Registro

Mediante Resolución de Superintendencia N° 066-2015-SUNAFIL, se aprobó la Directiva N° 003-2015-SUNAFIL/INII denominada: “Directiva que establece el Protocolo de actuación inspectiva sobre el registro de la situación de los trabajadores en el T- Registro”.

Dicho Protocolo establece los lineamientos que deberá seguir el Inspector de Trabajo de la SUNAFIL al verificar el cumplimiento de la obligación de los empleadores de incluir en el T-Registro los datos de la situación educativa de sus trabajadores. A continuación, presentamos un cuadro que contiene dichos lineamientos:

Mecánica operativa	Detalle
<b>Primero</b>	El Inspector de Trabajo solicitará al empleador el reporte de registro de la situación educativa de los trabajadores en el T-Registro.
<b>Segundo</b>	El Inspector de Trabajo revisará que la información declarada consigne los datos de manera completa, actualizada y que no incluya datos falsos o que no correspondan a la realidad.  Se entiende por “datos incompletos” aquellos casos en los que no se ha registrado la situación educativa del trabajador, siendo que este cuenta con educación superior o universitaria completa.
<b>Tercero</b>	El Inspector de Trabajo verificará que la información consignada en el módulo “situación educativa” corresponda a la formación superior completa de los trabajadores, según la Tabla Paramétrica N°9 que forma parte del Anexo 2 del T-Registro.
<b>Cuarto</b>	El Inspector de Trabajo verificará que la Institución Educativa (IE) sea peruana. En caso la IE no sea peruana, no continuará con la actuación inspectiva y dejará constancia de ello en un informe o acta de infracción.
<b>Quinto</b>	El Inspector de Trabajo verificará que se haya consignado adecuadamente el tipo de IE, ya sea pública o privada. Si el empleador seleccionara erradamente el tipo de IE, no podrá visualizar la IE requerida en el listado del T-Registro.
<b>Sexto</b>	El Inspector de Trabajo verificará que el nombre de la IE haya sido consignado por el empleador en el registro.

## Boletín Laboral – Abril 2015

### Últimas disposiciones laborales

<b>Séptimo</b>	<p>Si el Inspector de Trabajo verificara que no se ha consignado el nombre de la IE, pese a encontrarse incluida en la Tabla Paramétrica N° 34, procederá a requerir la subsanación de la omisión del registro a través de la medida inspectiva de requerimiento.</p> <p>Por el contrario, si el Inspector de Trabajo verificara que no se consignó el nombre, por no encontrarse incluido en la Tabla Paramétrica N° 34, dejará constancia de ese hecho en el informe o acta de infracción correspondiente.</p>
<b>Octavo</b>	<p>El Inspector de Trabajo verificará que el año de egreso se haya registrado adecuadamente.</p> <p>La información que deberá consignar el empleador es el año en que el trabajador culminó sus estudios y/o aprobó los créditos curriculares necesarios.</p>
<b>Noveno</b>	<p>Si el Inspector de Trabajo verificara que hubo un cambio a un nivel menor de la situación educativa del trabajador respecto de su registro anterior, solicitará la documentación sustentatoria de ambos registros de la situación educativa.</p> <p>En caso no se sustente debidamente el cambio producido, el Inspector de Trabajo procederá a requerir la subsanación que corresponda a través de la medida inspectiva de requerimiento.</p>
<b>Décimo</b>	<p>El Inspector de Trabajo deberá adjuntar al expediente correspondiente de la etapa de actuación inspectiva, copias de la documentación sustentatoria con relación a la situación educativa real del trabajador.</p>

- **Plazos para el registro de la situación educativa**

- Trabajadores que iniciaron labores antes del 01 de julio de 2014

Los empleadores que hayan registrado a sus trabajadores en el T-Registro antes del 01 de julio de 2014, deben registrar los nuevos datos de la situación educativa del trabajador previamente indicados hasta el 31 de mayo de 2015.

- Trabajadores que iniciaron labores a partir del 01 de julio de 2014

El registro de los datos de la situación educativa del trabajador es obligatorio desde el 01 de julio de 2014, para todos los empleadores que efectúen la actualización o modificación de la situación educativa de sus trabajadores o registren trabajadores a partir de dicha fecha.

- **Multas en caso de incumplimiento**

La obligación de registrar en el T-Registro los datos de la situación educativa del trabajador para todos los empleadores es susceptible de fiscalización por el Sistema de Inspección del Trabajo.

Su incumplimiento genera la comisión de la infracción tipificada en el numeral 24.2 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR, la cual constituye una infracción grave en materia de relaciones laborales.

