

**BOLETÍN INFORMATIVO DE NORMAS LABORALES**

**Aprueban Guía para prevenir y sancionar hostigamiento sexual en el trabajo  
(Publicada: 5 de diciembre de 2017)**

Mediante Resolución Vice Ministerial No. 005-2017-MTPE/2 se ha dispuesto la publicación de la “Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de trabajo en el Sector Privado y Público”.

Los objetivos de esta Guía Práctica son difundir entre empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales los alcances e importancia de la normativa sobre la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo; así como establecer pautas para identificar, prevenir y sancionar eficazmente el hostigamiento sexual en el centro de trabajo.

La Guía Práctica puede ser descargada accediendo al siguiente enlace:  
<http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/vice-trabajo/guia-laboral.pdf>

**Aprueban valor de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) para el año 2018  
(Publicada: 23 de diciembre de 2017)**

De conformidad con el Decreto Supremo No. 380-2017-EF, durante el año 2018 el valor de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) como índice de referencia tributaria y laboral será de S/ 4,150.00.

El nuevo valor de la UIT afecta, entre otros, los siguientes aspectos laborales:

- Deducción anual del Impuesto a la Renta de Cuarta y Quinta Categoría.
- Monto mínimo de capital social suscrito y pagado (inversión de capital) exigido para la constitución de Entidades de Intermediación Laboral, empresas administradoras y empresas proveedoras de alimentos.
- El valor mínimo de la remuneración mensual de un trabajador a efectos de pactar una Remuneración Integral Anual, el que asciende a 2 UIT.
- Tasas administrativas cobradas por la Autoridad Administrativa de Trabajo y otras entidades del Sector Público en procedimientos administrativos, de conformidad con sus respectivos Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA).

- Multas impuestas por la SUNAFIL ante la verificación de infracciones socio-laborales en el marco de las inspecciones de trabajo.
- El valor de la Unidad de Referencia Procesal (URP) equivalente al 10% de la UIT, lo que afecta, entre otros, el límite de inembargabilidad de las remuneraciones de los trabajadores y el valor de los aranceles en procesos judiciales.

**Declaran días no laborables a nivel de Lima Metropolitana y Callao para trabajadores de los Sectores Público y Privado durante el mes de abril de 2018  
(Publicado: 26 de diciembre de 2017)**

Mediante Decreto Supremo No. 022-2017-TR se ha declarado los días viernes 13 y sábado 14 de abril de 2018 como días no laborables a nivel de Lima Metropolitana y la Provincia Constitucional del Callao con motivo de la VIII Cumbre de las Américas.

a) Ámbito de aplicación y tratamiento tributario.-

La norma bajo comentario será de aplicación en los días indicados en Lima Metropolitana y la Provincia Constitucional del Callao, comprendiendo a todos los trabajadores de los Sectores Público y Privado.

Dichos días serán considerados hábiles para fines tributarios.

b) Compensación de horas.-

Las horas dejadas de laborar serán compensadas según las siguientes reglas:

- (i) En el Sector Público: Dentro de los 15 días inmediatos posteriores o en la oportunidad fijada por el titular de cada entidad pública, en función a sus propias necesidades.
- (ii) En el Sector Privado: La recuperación de las horas se establecerá mediante acuerdo entre el empleador y sus trabajadores; a falta de acuerdo, decidirá el empleador.

c) Situaciones especiales de excepción.-

- (i) Servicios indispensables del Sector Público: Los titulares de cada entidad del Sector Público adoptarán las medidas necesarias para garantizar la provisión de los servicios que sean indispensables para la comunidad durante los días 13 y 14 de abril de 2018.
- (ii) Actividades económicas de especial relevancia para la comunidad: Las entidades y empresas privadas que prestan servicios sanitarios y de salubridad, limpieza y saneamiento, electricidad, agua, comunicaciones y telecomunicaciones, transporte, hoteles y hospedajes, entre otros, están facultadas para determinar los puestos de trabajo excluidos de los días no laborables y los trabajadores respectivos que continuarán laborando a fin de garantizar los servicios a la comunidad.
- (iii) Servicios mínimos en las empresas: Están exceptuadas de los días no laborables aquellas labores indispensables, en todo tipo de empresas, cuya paralización ponga

en peligro a las personas, la seguridad o conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa. El empleador designará tales labores y los trabajadores que deben desempeñarlas.

**Declaran días no laborables compensables para los trabajadores del Sector Público durante el  
año 2018  
(Publicado: 26 de diciembre de 2017)**

Mediante Decreto Supremo No. 022-2017-TR se han declarado los siguientes días como no laborables para el Sector Público a nivel nacional para el año 2018:

- Martes 02 de enero de 2018.
- Viernes 27 de julio de 2018.
- Viernes 31 de agosto de 2018.
- Viernes 02 de noviembre de 2018.

Dichos días serán considerados hábiles para fines tributarios.

Las horas dejadas de trabajar serán compensadas en la semana posterior o en la oportunidad que establezca el titular de cada entidad pública en función a sus propias necesidades. Sin perjuicio de ello, los titulares de cada entidad adoptarán las medidas necesarias para garantizar la provisión de aquellos servicios que sean indispensables para la sociedad durante los días no laborables.

Los centros de trabajo del Sector Privado podrán acogerse a los días no laborables, previo acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, quienes deberán establecer la forma como se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar; a falta de acuerdo, decidirá el empleador.

**Promulgan Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres  
(Publicado: 27 de diciembre de 2017)**

La Ley No. 30709 tiene por objeto prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo, en el marco del mandato constitucional de igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales y del lineamiento de idéntico ingreso por trabajo de igual valor indicado en la Ley 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las empresas que no cuenten con cuadros de categorías y funciones de su personal tienen un plazo de 180 días para elaborarlos, plazo que se inicia el 28 de diciembre de 2017.

Además del establecimiento de las remuneraciones sin discriminación por cada categoría, la Ley No. 30709 establece la igualdad en la aplicación de los planes de formación profesional y de desarrollo de capacidades laborales; la garantía de un trato digno y un clima laboral con base en el respeto y la no discriminación, garantizándose particularmente la prevención y sanción del hostigamiento sexual; y la prohibición de despedir o no renovar contratos de trabajo por motivos vinculados al embarazo o el periodo de lactancia.

\*\*\*\*\*