



**PERU**

# **Decent Work Check 2019**

**Iftikhar Ahmad**

**Ayesha Mir**

## WageIndicator Foundation - [www.wageindicator.org](http://www.wageindicator.org)

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

### The authors

Ayesha Mir works with WageIndicator Islamabad Office.

Corresponding Author: Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He can be contacted at [iftikharahmad@wageindicator.org](mailto:iftikharahmad@wageindicator.org)

### Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Peru. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the Islamabad team, which works on Decent Work Checks since 2012. The team currently comprises Iftikhar Ahmad (team leader), Ayesha Mir, Ayesha Ahmed, Shabana Malik and Aizaz Raof Ali. Lorena Ponce De Leon translated the Decent Work Check to Spanish.

### Bibliographical information

Ahmad I, Mir A (2019) *Peru Decent Work Check 2019*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, January.

For an updated version in the national language, please refer to <https://tusalarario.org/peru/>

Copyright 2019 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

### WageIndicator Foundation, 2019

Address: P O Box 94025, 1090 GA Amsterdam, The Netherlands

Email [office@wageindicator.org](mailto:office@wageindicator.org).

## Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN .....	1
Legislación Importante Sobre Empleo y Trabajo .....	2
01/13 Trabajo y Salario .....	3
02/13 Compensación .....	6
03/13 Vacaciones Anuales y Trabajo en Días Festivos .....	9
04/13 Seguridad laboral .....	12
05/13 Responsabilidades familiares .....	16
06/13 Maternidad y Trabajo .....	18
07/13 Salud y Seguridad en el Trabajo .....	22
08/13 Trabajo y Enfermedad .....	26
09/13 Seguridad Social .....	29
10/13 Trato Justo en el Trabajo.....	32
11/13 Menores en el Lugar de Trabajo.....	35
12/13 Trabajo Forzoso .....	38
13/13 Derechos Sindicales.....	40
DECENT WORK QUESTIONNAIRE.....	44

# INTRODUCCIÓN

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practiced, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects, which are deemed important in attaining "decent work". The work makes the rather abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and gives a score to the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Workers can compare their own score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

Decent Work Check is useful both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also useful for researchers, labour rights organizations conducting surveys on the situation of rights at work and general public wanting to know more about the world of work. WageIndicator teams, around the world, have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed - being a workers, self-employed, employee, employer, policy maker, labour inspector - there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer) and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, rise of precarious employment and measuring the impact of regulatory regimes.

Currently, there are more than 100 countries for which a Decent Work Check is available here: [www.decentworkcheck.org](http://www.decentworkcheck.org) During 2019, the team aims to include at least 10 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 115!

## Legislación Importante Sobre Empleo y Trabajo

1. Constitución Política del Perú de 1993
2. Decreto Legislativo N° 854 sobre el Horario de trabajo y las Horas extraordinarias
3. Decreto Supremo N° 007-2012-TR
4. Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997 (N° 728)
5. Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores en el sector privado Ley de Trabajo Doméstico, Ley N° 27986
6. Ley N° 29409: Ley que concede el derecho de permiso por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, 2009
7. Reglamento De La Ley De Modernización De La Seguridad Social En Salud Decreto Supremo N° 009-97-SA
8. Dictan Normas Reglamentarias De La Ley N° 28048, 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, Decreto Supremo N° 009-2004-TR
9. Precisan El Goce Del Derecho De Descanso Pre-Natal Y Post-Natal De La Trabajadora Gestante, Ley N° 26644 Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud Ley N° 26790
10. Ley Que Amplía La Duración Del Permiso Por Lactancia Materna, Ley N° 28731
11. Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, Ley N° 29783 de 2012
12. Ley N° 28806 de Inspección Laboral, 2006
13. Ley N° 29981 de creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2013
14. Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud N° 26790
15. Decreto-Ley 19990 para establecer el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social
16. Decreto-Ley 25967, 1992
17. Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual LEY N° 29430 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley N° 28983 de 2007
18. Código de los Niños y Adolescentes, Ley N° 27337, 2000
19. Decreto Supremo N° 010-2003-TR por el que se aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

# 01/13 Trabajo y Salario

## Convenios de la OIT

Salario mínimo: Convenio 131 (1970)

Pago regular y protección del salario: Convenios 95 (1949) y 117 (1962)

**Peru no ha ratificado ninguno de los Convenios anteriores.**

El salario mínimo debe cubrir los gastos de manutención del trabajador y su / sus familiares. Por otra parte, debe relacionarse razonablemente con el nivel general de los salarios devengados y el nivel de vida de otros grupos sociales.

Los salarios deben ser pagados con regularidad.

## Regulaciones sobre trabajo y salarios:

- Constitución Política del Perú de 1993
- Decreto Legislativo N° 854 sobre el Horario de trabajo y las Horas extraordinarias
- Decreto Supremo N° 007-2012-TR
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997 (N° 728)

## Salario Mínimo

De conformidad con el artículo 24 de la Constitución, todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que le permita a él y a su familia el bienestar material y espiritual. El Salario mínimo se determina en función de las necesidades de los trabajadores y de sus familias. Los otros factores que se consideran para la fijación del salario mínimo incluyen el costo de la vida, el desarrollo económico en el país, la productividad, la capacidad del empleador y la tasa de inflación.

El salario mínimo en Perú es fijado por el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo que (Una institución tripartita compuesta por representantes de los trabajadores, empleadores y gobiernos), previa consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores, determina el salario mínimo. Si se llega a un acuerdo sobre el salario mínimo en el Consejo, esto se determina a través de un Decreto Presidencial. Los salarios también se pueden determinar por convenio colectivo. Sin embargo, la legislación no especifica claramente que los salarios establecidos por convenio colectivo puedan ser inferiores al salario mínimo. Salarios diferentes se determinan para diferentes ocupaciones y diferentes sectores.

El cumplimiento de la legislación laboral, incluidas las regulaciones del salario mínimo, está garantizada por el servicio de Inspección del Trabajo que forma parte del Ministerio de Trabajo y Promoción Social. El incumplimiento de las normas de salario mínimo resulta en multas calculadas sobre la base del índice de referencia de la unidad fiscal para el año en que ocurrió la infracción. La multa máxima oscila entre 5 y 20 unidades fiscales dependiendo del grado de violación.

Fuente: § 24 y 118 de la Constitución Política del Perú, 1993; Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada; Decreto Supremo N° 004-2014-TR sobre Regulación de la Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; §19 (3) de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa de los Trabajadores, 2001 (Decreto Legislativo N° 910)

## Pago Regular

El salario es la retribución en efectivo o en especie que recibe el trabajador por los servicios prestados. No hay ninguna disposición específica en la legislación laboral con respecto al pago regular de los salarios a los trabajadores, sin embargo, un trabajador puede rescindir un contrato de trabajo y sin ninguna obligación, si el empleador no paga una remuneración en forma oportuna. Los empleadores también están obligados a llevar registros de los salarios y de las nóminas bajo el Decreto Supremo N° 001-98-TR del 20 de Enero de 1998 que regula la obligación de los empleadores a conservar registros salariales. El Decreto Legislativo N° 1310 estipula que, para todos los fines legales, los empleadores están obligados a conservar los documentos y el comprobante de pago de las obligaciones laborales económicas sólo hasta cinco (5) años después del pago. El decreto establece además que cuando el pago de obligaciones laborales económicas se deposita en una cuenta a través del sistema bancario, el empleador puede sustituir la impresión y entrega física de recibos de pago o comprobante de pago por la provisión de dichos documentos mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

Fuente: §66 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral N° 728



# 02/13 Compensación

## Convenios de la OIT

Horas extras: Convenio 01 (1919); Trabajo nocturno: Convenios 171 (1990)

### **Peru sólo ha ratificado el Convenio 01.**

Las horas extras de trabajo se deben evitar. Cuando sea inevitable, la compensación adicional debe ser - como mínimo el salario básico por hora más todos los beneficios adicionales. De conformidad con el Convenio de la OIT 1, la tasa de pago de horas extras no debe ser inferior a una y un cuarto cuarto (125%) del salario normal.

El trabajo nocturno designa todo trabajo que se realice durante un período no inferior a siete (07) horas consecutivas incluyendo el intervalo desde la medianoche hasta las 5 de la mañana. Un trabajador nocturno es un trabajador cuyo trabajo requiere realización de un número importante de horas de trabajo nocturno que supera un límite determinado (por lo menos 3 horas). La Convención 171 requiere que los trabajadores nocturnos sean compensados con una reducción de la jornada laboral o una paga superior o beneficios similares. Disposiciones similares se encuentran en la Recomendación sobre el trabajo nocturno N° 178 de 1990.

Si usted tiene que trabajar en un día festivo nacional / religioso o un día de descanso semanal, tendrá derecho a una compensación. No necesariamente en la misma semana, a condición de que el derecho a la compensación pagada no se pierde.

Si usted tiene que trabajar durante el fin de semana, tiene el derecho a un período de descanso de 24 horas ininterrumpidas como compensación. No necesariamente en el fin de semana, pero por lo menos en el curso de la semana siguiente. Del mismo modo, si usted tiene que trabajar en un día festivo, se le debe otorgar un día de fiesta compensatoria. Una paga más alta por trabajar en un día festivo o un día de descanso semanal no reemplaza su derecho al descanso en un día de festivo.

## Regulaciones sobre compensación:

- Constitución Política del Perú de 1993
- Decreto Legislativo N° 854 sobre el Horario de trabajo y las Horas extraordinarias
- Decreto Supremo N° 007-2012-TR
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997 (N° 728)

## Compensación por horas extras

De conformidad con la Constitución Política, las horas normales de trabajo son de 8 horas diarias y 48 horas semanales. El límite de horas de trabajo normal no es aplicable a los gerentes o a los empleados que no estén sujetos a la supervisión directa, los que llevan a cabo un trabajo intermitente o un trabajo de seguridad o de custodia. El límite diario de 8 horas se puede exceder algunos días, siempre y cuando el promedio de las horas trabajadas en una semana no superen el límite semanal de 48 horas. No hay un límite definido para el máximo de horas de trabajo después de incluir las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias son totalmente voluntarias, tanto en su ejecución como en su disposición. No se le puede obligar a un trabajador trabajar horas extraordinarias salvo en casos justificados, cuando el trabajo es esencial, como el resultado de un evento fortuito o en un caso de fuerza mayor que pueda poner en peligro inminente a personas o a la propiedad del establecimiento o a la continuidad de la actividad productiva.

Un trabajo que exceda el tiempo de trabajo diario o semanal ordinario se considera como horas extraordinarias, y es remunerado con una suma adicional. Si un(a) trabajador(a) labora más allá de las horas estipuladas de trabajo, es decir, 8 horas por día y 48 horas a la semana, él/ella tiene derecho a un pago de horas extras a los siguientes precios:

- 125% de la tarifa normal por hora durante las primeras 2 horas de tiempo extra
- 135% de la tarifa normal por hora para las horas posteriores de las horas extras
- 200% de la tarifa por hora normal si los trabajadores se ven obligados a hacer horas extras de trabajo

El empleador puede exhibir en un lugar visible en su establecimiento un aviso que muestre las horas de salida y de llegada de la jornada de trabajo y los horarios de las pausas para las comidas. Es la competencia del empleador fijar el horario de trabajo, que es el horario de llegada y de salida de los trabajadores al trabajo. Los períodos de descanso durante las horas de trabajo no se consideran como tiempo de trabajo.

Fuente: §25 de la Constitución Política del Perú, 1993; §6-10 del Decreto Legislativo N° 854 sobre el Horario de trabajo y las Horas extraordinarias; §1 y 2 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, Decreto Reglamentario Legal N° 27671 sobre el Horario de trabajo, el Calendario de trabajo y las Horas extraordinarias

## Compensación por trabajo nocturno

El trabajo realizado durante las 20:00 y las 06:00 del día siguiente, se considera trabajo nocturno. Se remunera a la tasa Premium del 130% del salario normal por hora pagada durante el día.

Fuente: §8 del Decreto Legislativo N° 854 sobre el Horario de trabajo y las Horas extraordinarias

## Días de descanso compensatorios

En circunstancias extraordinarias, los trabajadores pueden realizar un trabajo en días de descanso semanal y días festivos. En vez de obtener salarios más altos por trabajar en días festivos, los trabajadores reciben un día libre compensatorio en lugar del día festivo. No están previstas medidas compensatorias para las vacaciones para los trabajadores que trabajan durante los días de descanso semanal.

Fuente: §3 del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores en el sector privado

## Fines de semana / Días compensatorios

Los trabajadores pueden ser obligados a trabajar durante sus días de descanso semanal y los días festivos. En tales circunstancias, las horas de trabajo de los días de descanso semanal y de los días festivos públicos se consideran horas extraordinarias y se les paga con una prima del 200% de la tasa normal del salario por hora. Si los trabajadores domésticos deben trabajar en un día festivo, se les paga con una prima del 150% de la tasa normal del salario por hora.

Fuente: §3 del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores en el sector privado; §11 de la Ley N° 27986 de Trabajo Doméstico

# 03/13 Vacaciones Anuales y Trabajo en Días Festivos

## Convenios de la OIT

Convenio 132 (1970) sobre las vacaciones pagadas  
Convenios 14 (1921), 47 (1935) y 106 (1957) para los días de descanso semanal. Además, para varias industrias, los Convenios se aplican diferentes.

### **Peru ha ratificado los convenios 14 y 106.**

Un empleado tiene derecho a por lo menos 21 días consecutivos de vacaciones anuales retribuidas. Las fiestas nacionales y religiosas no están incluidas. Los convenios colectivos deben proporcionar por lo menos un día de permiso anual sobre la remuneración total por cada 17 días en los que el empleado trabajó o tenía derecho a la paga.

Usted debe tener derecho a un permiso retribuido durante los días festivos nacionales y reconocidos oficialmente.

Los trabajadores deberían disfrutar de un período de descanso de al menos 24 horas consecutivas por cada período de 7 días (1 semana)

## **Regulaciones sobre vacaciones anuales y trabajo en feriados y días:**

- Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores en el sector privado Ley de Trabajo Doméstico, Ley N° 27986

## **Pago de vacaciones / vacaciones anuales**

El Decreto Legislativo N° 713 establece las vacaciones anuales para todos los trabajadores al término de un año de servicio continuo con el mismo empleador. Un empleado tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales pagadas, esto requiere de un año de servicio que se calcula a partir de la fecha en la que el empleado empezó a trabajar al servicio de su empleador. No existe ninguna disposición en la ley que indique cuales son los aumentos de las vacaciones anuales con la antigüedad en el servicio.

Un trabajador tiene derecho a su salario normal durante sus vacaciones anuales. El pago se debe hacer antes de empezar las vacaciones anuales. Las vacaciones anuales deben ser programadas de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y de los intereses del trabajador.

Un empleado tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales pagadas ininterrumpidas. En los casos generales, la ley no permite la división de las vacaciones. Sin embargo, el trabajador puede presentar una solicitud por escrito al empleador para dividir las vacaciones en períodos más cortos. Sin embargo, la duración no puede ser inferior a 07 días. La ley también permite que los trabajadores reciban una compensación por la mitad (15 días) o por las vacaciones completas (un mes) en lugar de tomarse los días de vacaciones anuales.

En caso de trabajo discontinuo o estacional cuya duración sea inferior a un año, pero no menos de un mes, el trabajador recibe una doceava parte de la remuneración de cada día festivo mensual de trabajo efectivo completado. Las vacaciones anuales también se pueden acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que al menos después de un año de servicio continuo se disfrute un descanso de siete días naturales.

Si el contrato de trabajo expira antes de que un trabajador pueda adquirir el derecho a vacaciones anuales, la compensación por vacaciones se hace en proporción al número de meses y al número de horas trabajadas en una semana.

Fuente: §10-23 del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores en el sector privado

## Pago de días festivos

Los trabajadores tienen derecho a vacaciones pagadas durante los feriados (públicos y religiosos). Estos son por lo general 12 días al año. Los días festivos en Perú incluyen: Año Nuevo (1° de enero), Jueves Santo (17 de abril), Viernes Santo (18 de abril), Día del Trabajo (1° de mayo), San Pedro y San Pablo (29 de junio), Día de la Independencia (28 y 29 de Julio ), Combate de Angamos Day (8 de octubre), Día de Todos los Santos (1° de noviembre), Día de la Inmaculada Concepción (8 de diciembre) y Día de Navidad (25 de diciembre).

Fuente: §5-8 del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores en el sector privado

## Día de descanso semanal

Los trabajadores tienen derecho a 24 horas consecutivas de descanso por semana. La legislación del trabajo exige que el día de descanso semanal, en principio, debería ser el domingo para todos los empleados. Si es necesario, el empleador puede establecer esquemas alternativos o acumulativos de las horas de trabajo y de los días de descanso mediante la designación de otro día como día de descanso o sustituirlo por otro día de descanso para que los trabajadores puedan disfrutarlos de forma individual o colectiva.

Fuente: §1 del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores en el sector privado

# 04/13 Seguridad laboral

## Convenios de la OIT

Convenio 158 (1982) sobre la finalización del empleo

### **El Convenio 158 no fue ratificado por Peru.**

Las preguntas de esta sección miden conceptos como seguridad, flexibilidad o la precariedad de la relación laboral. Aunque no se menciona claramente en una sola convención (indemnización por despido y el requisito de notificación se proporcionan en la finalización de la relación Convenio N° 158). Sin embargo, las mejores prácticas en el campo requieren que los empleados estén provistos de un contrato de trabajo escrito, los trabajadores con contratos de duración determinada no podrá ser contratado para labores de naturaleza permanente, un período de prueba razonable (lo ideal es inferior o igual a 6 meses) puede seguir para evaluar la idoneidad de un empleado, un plazo de preaviso deberá ser especificado en el contrato de trabajo antes de la ruptura de la relación de trabajo, y a los trabajadores se les pagará la indemnización por cese de la relación laboral.

Un contrato de trabajo puede ser oral o escrito, sin embargo los trabajadores deben contar con las condiciones laborales escritas en el comienzo de su empleo.

Los trabajadores contratados a plazo fijo no deben ser contratados para tareas permanentes ya que conduce a la precariedad laboral.

Un período de prueba razonable debe ser proporcionado a un trabajador para aprender nuevas habilidades. Un nuevo empleado puede ser despedido durante el período de prueba sin ningún tipo de consecuencias negativas.

El plazo de preaviso razonable, en función de la antigüedad del empleado, puede ser necesario antes de que un empleador pueda terminar la relación laboral.

Los empleadores pueden ser obligados a pagar una indemnización por cese de empleo (debido a la redundancia o cualquier otra razón, excepto por falta de capacidad o mala conducta)

## Regulaciones sobre seguridad laboral:

- Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997 (N° 728)

### Contrato escrito

El contrato de trabajo puede ser por tiempo indefinido, por un período determinado o para un trabajo determinado. El contrato de trabajo debe hacerse por escrito e incluir las condiciones de contratación y otras condiciones de empleo. El empleador tiene la obligación de crear un triplicado del contrato de trabajo, una copia para cada parte y la tercera copia se envía a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los 15 días a partir de su inclusión.

El empleador está obligado a proporcionar una copia del contrato de trabajo al trabajador dentro de los 3 días siguientes a su presentación a la Autoridad. Contratos de plazo indefinidos pueden ser ejecutados ya sea oralmente o por escrito. Los contratos sujetos a condiciones especiales deben ser ejecutados por escrito. Contratos a tiempo parcial deben ser ejecutados por escrito y pueden ser por tiempo indefinido o sujeto a condiciones. Los empleadores deben proporcionar información por escrito acerca de las recomendaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo, información sobre los sistemas de pensiones, y el Reglamento Interno de Trabajo.

Fuente: §4-5 y 72-73 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral N° 728

### Contratos de duración determinada

La ley laboral de Perú prohíbe la contratación de trabajadores con contratos de duración fija para las tareas de carácter permanente. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral enumera las razones válidas para el uso de contratos de duración determinada y las divide en tres categorías.

Razones temporales: comienzo de una nueva actividad (duración máxima: 3 años); aumento de la demanda de mercado (duración máxima: 5 años); reestructuración de la empresa, debido a los cambios tecnológicos (máxima duración: 2 años)

Razones en el fondo: necesidades temporales (duración máxima: 06 meses en un año); sustitución de un trabajador (duración máxima: 5 años); y el acontecimiento imprevisto y fuerza mayor (máxima duración: 5 años)

Parte específica de la obra o servicio: realización de obra o servicio (duración máxima específica: 5 años; contrato de servicio intermitente (máxima duración: 5 años), y el contrato de temporada (duración máxima: 5 años)

La duración máxima de un contrato de duración determinada, incluidas las renovaciones es de 5 años. Ley no limita el número de contratos sucesivos de duración determinada, siempre y cuando la duración total de un contrato a plazo fijo no exceda los 5 años.

Fuente: §53-74 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral N° 728

*The text in this document was last updated in January 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Peru in Spanish, please refer to: <https://tusalarario.org/peru>*



## Período de prueba

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral especifica que la duración del período de prueba / ensayo es de 3 meses. Por mutuo acuerdo, la duración del período de prueba puede extenderse en caso de que el trabajo a realizar requiera de un período de formación y adaptación o cuando la naturaleza de la obra o la responsabilidad que conlleva dicha extensión pueda estar justificada. La extensión se debe establecer por escrito y no podrá exceder:

- 6 meses en total para los trabajadores calificados o de confianza, y
- 1 año para el personal de dirección.

Fuente: §10 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral N° 728

## Preaviso

Un contrato de trabajo puede darse por terminado debido a la muerte del trabajador o del empleador; renuncia o retiro voluntario del trabajador; la finalización de la obra o del servicio, el cumplimiento de las condiciones; el mutuo consentimiento de las partes; la incapacidad total permanente; la jubilación; el despido, en los casos y formas permitidas por la ley; o el despido por causas objetivas. El despido debe ser comunicado por escrito, mediante una carta, indicando la razón dada para la acción. El empleador no puede alegar motivos distintos de los mencionados en la carta de despido posteriormente. Para el despido de un trabajador empleado durante cuatro horas o más diarias por el mismo empleador, tiene que haber una razón válida prescrita por ley y debidamente justificada que pueda relacionarse con su capacidad o su conducta. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral ofrece una lista de las razones que justifican el despido.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral requiere que un empleador le notifique por escrito el despido a un empleado antes de terminar su contrato de trabajo. La duración del plazo de preaviso depende de la razón para el despido. Este es:

- 6 días si un trabajador es despedido por mala conducta;
- 30 días si un trabajador es despedido por falta de capacidad para llevar a cabo el trabajo;

No se proporciona un plazo de preaviso en caso de falta grave. No existe ninguna disposición para el pago por falta de preaviso.

Fuente: §16, 22-24 y 31-32 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral N° 728

## Compensación por despido

Un trabajador tiene derecho a una indemnización por despido que se proporciona como una compensación cuando un trabajador es despedido arbitrariamente, sin seguir los procedimientos. En este caso, el empleado tiene derecho al pago de un mes de salario por un año de servicio trabajado hasta un máximo de 12 mensualidades. No existe

ninguna disposición para la indemnización por despido en el caso de terminación del empleo debido a la capacidad o conducta del trabajador o despido colectivo.

Fuente: §34 y 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral N° 728

# 05/13 Responsabilidades familiares

## Convenios de la OIT

Convenio 156: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).

Recomendación 165: Trabajadores con responsabilidades familiares (1981)

### **El Convenio 156 fue ratificado por Peru.**

Esto es para los nuevos padres en la época de parto y suele ser de corta duración.

La recomendación (núm. 165) que acompaña el Convenio de la OIT sobre responsabilidades familiares prevé el permiso parental como una opción a disposición de cualquiera de los padres a disfrutar de un permiso de larga ausencia (remunerado o no) sin renunciar al trabajo. El permiso parental se toma generalmente una vez que la maternidad y la licencia por paternidad se han agotado. Para los padres que trabajan, las leyes pueden definir la parte del permiso parental que tiene que ser obligatoriamente asumido por los padres o madres.

La Recomendación 165 pide estudiar medidas para mejorar las condiciones generales de trabajo a través de las modalidades de trabajo flexible.

## **Regulaciones sobre las condiciones de empleo:**

- Ley N° 29409: Ley que concede el derecho de permiso por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, 2009

## **Licencia por paternidad**

La ley de licencia de paternidad ha sido enmendada por la Ley N° 30807 de 2018 que eleva la licencia de paternidad de 4 días a 10 días calendario consecutivos.

Las siguientes disposiciones también se encuentran en la ley:

- a) 20 días consecutivos por calendario para nacimientos prematuros y múltiples;
- b) 30 días consecutivos por calendario para nacimientos con enfermedad congénita terminal o discapacidad grave;
- c) 30 días onsecutivos por calendario debido a complicaciones graves en la salud de la madre

El permiso de paternidad puede comenzar desde la fecha de nacimiento del niño, desde la fecha del alta de la madre y / o el niño desde el hospital, y desde el tercer día anterior a la fecha probable del parto. Un trabajador que desea tomar licencia de paternidad debe informar al empleador al menos 15 días antes de la fecha probable de entrega.

Antes de esta reforma, la ley establecía un permiso de paternidad de 4 días para el nacimiento de un niño. El beneficio de licencia por paternidad se paga en cualquier día entre los días de hospitalización y el día en que la madre y / o el niño son dados de alta del centro médico.

Fuente: Art.02 de la Ley N ° 29409 de 2009 modificada por la Ley N ° 30807 de 2018

## **Permiso Parental**

No hay ninguna disposición en la ley sobre el permiso parental remunerado o no remunerado.

## **Opciones de trabajo flexible para padres y madres / conciliación vida laboral-personal**

No se encuentran disposiciones en la ley que apoyen la conciliación de los padres o de los trabajadores con responsabilidades familiares.

# 06/13 Maternidad y Trabajo

## Convenios de la OIT

Un convenio anterior (103 de 1952) prescribe al menos 12 semanas la licencia por maternidad, 6 semanas antes y 6 semanas después. Sin embargo, una convención posterior (N ° 183 del año 2000) exige que la licencia de maternidad sea de por lo menos 14 semanas y que expire el plazo de seis semanas de licencia obligatoria después del parto.

### **Peru no ha ratificado ninguno de los Convenios anteriores.**

Durante el embarazo y la licencia de maternidad, la trabajadora debe tener derecho a la atención médica y a la partera sin ningún coste.

Durante el embarazo y la lactancia usted debe estar exenta de cualquier trabajo que pueda hacerle daño a usted o a su bebé.

Su licencia de maternidad debe durar por lo menos 14 semanas.

Durante la licencia de maternidad, su ingreso debe ser de al menos dos tercios de su salario anterior

Durante el embarazo y la licencia de maternidad, debe ser protegida contra el despido o cualquier otro trato discriminatorio.

Las trabajadoras tienen el derecho a regresar al mismo puesto o a uno equivalente después de hacer uso de la licencia por maternidad.

Después del nacimiento de su hijo y luego del volver al trabajo, debe permitirse interrupciones pagas para amamantar a su hijo.

## Regulaciones sobre maternidad y trabajo:

- Reglamento De La Ley De Modernización De La Seguridad Social En Salud Decreto Supremo N° 009-97-SA
- Dictan Normas Reglamentarias De La Ley N° 28048, 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, Decreto Supremo N° 009-2004-TR
- Precisan El Goce Del Derecho De Descanso Pre-Natal Y Post-Natal De La Trabajadora Gestante, Ley N° 26644 Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud Ley N° 26790
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997 (N° 728)
- Ley Que Amplía La Duración Del Permiso Por Lactancia Materna, Ley N° 28731

## Servicio médico gratuito

De acuerdo con la ley, la mujer embarazada y el bebé recién nacido tienen derecho a una atención médica completa durante el período prenatal, el parto y el período posterior al parto.

Fuente: §12 del Decreto Supremo N° 009-97

## Trabajo peligroso

La trabajadora embarazada no está autorizada en efectuar tareas que puedan exponerla a ella o a su bebé a cualquier riesgo. También se requiere del empleador que le asigne a la trabajadora embarazada tareas que no pongan en peligro su salud o la del embrión o feto. Un empleador puede transferir a la empleada embarazada a cualquier otro trabajo conveniente siempre y cuando ella quede en la misma categoría profesional.

Fuente: §1-9 del Decreto Supremo N° 009-2004-TR

## Licencia por maternidad

Las trabajadoras eran anteriormente derecho a un máximo de 90 días de licencia de maternidad remunerada, incluyendo 45 días de licencia pre-natal y 45 días de licencia postnatal. En caso de que el nacimiento tenga lugar en una fecha posterior a la esperada, los días adicionales son considerados como licencia por enfermedad por enfermedad temporal.

En octubre del 2015, el Gobierno, a través de la Ley N° 26644, decidió prorrogar el período de licencia por maternidad de 90 a 98 días: 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal. Los trabajadores pueden decidir tomar todo el permiso de maternidad en la etapa posterior al parto, o acordar estos días como les convenga. Del mismo modo, en el caso de partos múltiples o bebés con discapacidades, el descanso postnatal se extiende por un período adicional de 30 días naturales.

La licencia de maternidad se puede extender hasta 120 días en el caso de nacimientos múltiples. Los 49 días de licencia postnatal son obligatorios; sin embargo si una mujer así lo desea, su licencia prenatal puede ser diferida, ya sea totalmente o parcialmente, y añadiéndose a la licencia postnatal. La empleada debe presentar un certificado médico que indique que el aplazamiento de su licencia prenatal podría no afectar a la madre o al niño.

En caso de adopción, una licencia de treinta días naturales es proporcionada al empleado si el niño es menor de 12 años de edad. Si la pareja (trabajadores) que está solicitando la adopción de un niño está casada, la mujer tiene derecho a ejercer su derecho a licencia por maternidad.

Fuente: §1-3 de la Ley N° 26644 de la extensión del Derecho de Licencia Prenatal y Postnatal para las trabajadoras embarazadas; §1 de la Ley N° 27409 sobre la concesión de licencia parental en el trabajo por motivos de adopción; Ley número 30367 del 24 de Noviembre del 2015

## **Salario**

La licencia de maternidad se le paga por completo a la trabajadora asegurada con al menos tres meses consecutivos o cuatro meses no consecutivos de cotización durante seis meses antes del parto. El Seguro Social es responsable de pagarle el beneficio de la licencia de maternidad a la trabajadora durante la vigencia de la licencia de maternidad.

Fuente: §8-12 de la Ley N° 26790 sobre la Modernización de la Seguridad Social en Salud

## **Protección contra despidos**

De conformidad con la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, una trabajadora no puede ser despedida durante el período de su embarazo o de su licencia de maternidad (90 días después del parto). Cualquier tipo de despido a causa del embarazo se considera nulo y sin efecto.

Una nueva ley (N° 30709), promulgada en 2017, prohíbe a los empleadores despedir o no renovar el contrato de trabajo por motivos relacionados con la condición de que las trabajadoras estén embarazadas o amamantando. Las nuevas disposiciones entran en vigencia a partir de julio de 2019.

Fuente: §29(e) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, N° 728; Ley N° 30709

## **Derecho a regresar a la misma posición**

No hay ninguna disposición específica en la legislación laboral en relación con el derecho de una trabajadora a regresar a la misma posición después de que haga uso de su licencia de maternidad. Sin embargo, se menciona que una trabajadora no puede ser

despedida y que su empleo está seguro durante la vigencia de su permiso de maternidad, lo que significa que el derecho de volver al trabajo está garantizado implícitamente bajo la ley.

Fuente: §29(e) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, N° 728

## **Lactancia**

Las trabajadoras tienen derecho al pago total de sus interrupciones para la lactancia materna de una duración de una hora diariamente, para que las nuevas madres puedan amamantar a su(s) hijo(s) hasta que el/los niño(s) tenga(n) doce (12) meses de edad. Las interrupciones de lactancia materna / de enfermería se agregan a los descansos normales que una empleada recibe durante el día de trabajo.

Fuente: §1 de la Ley N° 27140 sobre la concesión de permiso para que las mujeres puedan amamantar a sus hijos



## Convenios de la OIT

La mayoría de los convenios de la OIT en materia de SST hacen referencia a los riesgos de seguridad muy específicas, como el amianto y los productos químicos. El Convenio 155 (1981) es la convención general pertinente aquí.

Convenio sobre la inspección del trabajo: 81 (1947)

### **Peru sólo ha ratificado el Convenio 81.**

Su empleador debe asegurarse de que el proceso de trabajo sea seguro.

Usted y sus colegas deberían recibir capacitación sobre todos los aspectos relacionados con el trabajo, la seguridad y la salud. Debe saber dónde están las salidas de emergencia.

Con el fin de garantizar la seguridad y la salud, un sistema de inspección de trabajo independiente y eficaz debe estar presente

## Regulaciones sobre salud y trabajo:

- Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, Ley N° 29783 de 2012
- Ley N° 28806 de Inspección Laboral, 2006
- Ley N° 29981 de creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2013

## Obligaciones del empleador

El empleador está obligado a tomar las medidas necesarias para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos del trabajo, el lugar de trabajo y en el curso del mismo.

El empleador debe garantizar el cumplimiento de la legislación vigente sobre la seguridad y la salud en el trabajo; proporcionar el diseño, la implementación y la evaluación de un sistema de gestión de la seguridad y de la salud en el trabajo; tomar las medidas adecuadas para prevenir los riesgos laborales para todos los trabajadores en el lugar de trabajo; los contratos de seguros se verifican de acuerdo con los reglamentos adoptados por cada empleador durante la ejecución del trabajo.

Los empleadores deben llevar a cabo un examen médico periódico de los trabajadores después de cada dos años. El costo del examen médico corre a cargo del empleador. En caso de que los empleados trabajen en condiciones peligrosas, el empleador está obligado a organizar exámenes médicos de pre-empleo, periódicamente y post empleo (al final de la relación laboral). La evaluación de los riesgos del lugar de trabajo debe llevarse a cabo al menos una vez al año.

Los empleadores deben organizar un servicio de seguridad y de salud cuya responsabilidad es organizar los primeros auxilios y los procedimientos de urgencia en el lugar de trabajo y controlar los factores ambientales y las prácticas de trabajo que pueden afectar la salud de los trabajadores, incluidas las instalaciones sanitarias, los comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador.

El empresario deberá garantizar que los trabajadores y sus representantes sean consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de salud y de seguridad relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones para las situaciones de emergencia. El empleador también debe evaluar, monitorear y controlar la seguridad y la salud en el trabajo, incluidos los procedimientos internos y externos de la empresa, lo que permite una evaluación periódica de los resultados obtenidos en términos de seguridad y de salud en el trabajo.

Fuente: §24, 35-40, 49, 68 y el Principio IX de la Ley N° 29783

## Equipamiento gratuito

De acuerdo con la Ley, es la responsabilidad del empleador proporcionar equipos de protección individual gratuita a los trabajadores de acuerdo con el tipo de trabajo y los riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones. El empleador debe asegurarse de que la ropa de trabajo o el equipo de protección personal no exponen a los trabajadores a un peligro.

El empleador también está obligado a garantizar el uso eficaz de los equipos de protección personal por cada trabajador.

Fuente: §60-62 de la Ley N° 29783

## Training

El empleador tiene la obligación de organizar cursos de formación para los trabajadores sobre la salud y la seguridad como parte de la jornada de trabajo para lograr y mantener las condiciones requeridas. Los trabajadores y sus representantes deben ser consultados, informados y capacitados en todos los aspectos relativos a la salud y a la seguridad relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones para las situaciones de emergencia.

Fuente: §19-27, 49 y Principio IV de la Ley N° 29783

## Sistema de inspección de trabajo

El Sistema de Inspección del Trabajo está previsto en la Ley N° 28806 sobre la inspección del trabajo. La Superintendencia Nacional de Fiscalización del Trabajo (SUNAFIL) ha sido creado por la Ley N° 29981 (2013) para seguir las disposiciones de la Convención 81. El Sistema de Inspección del Trabajo, proporcionada por el Ministerio del Trabajo y de la Promoción del Empleo, es responsable de la aplicación correcta de las leyes y de los reglamentos relativos a la seguridad y a la salud en el trabajo y a la prevención de riesgos. La inspección del trabajo supervisa el cumplimiento de la seguridad y de la salud en el trabajo, exige las responsabilidades administrativas, en su caso; orienta y proporciona asesoramiento técnico, y aplica las sanciones previstas por la Ley N° 28806, Ley General sobre la Inspección del Trabajo.

La legislación nacional le ofrece a los inspectores el poder de investigar, examinar o probar lo que consideren necesario para asegurar que las leyes de salud y de seguridad se observen correctamente; tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados, obtener fotografías, vídeos y grabar imágenes; buscar y obtener información y datos pertinentes; y emitir recomendaciones y sugerir medidas para cumplir con las leyes de seguridad y de salud.

Los inspectores del trabajo también están autorizados a exigirle a las personas inspeccionadas que tomen las medidas necesarias relativas a las instalaciones, los

equipos de trabajo o los métodos de trabajo para garantizar el cumplimiento de las disposiciones en materia de SST; y a iniciar un procedimiento de infracción mediante la aplicación de sanciones. El inspector puede requerir la paralización de los trabajos que impliquen un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores.

En caso de violación, una persona es susceptible de recibir una multa de 28500 PEN a 74000 PEN o una pena de prisión de 1 a 4 años.

Una nueva ley (N° 30814), promulgada en julio de 2018, asigna temporalmente las funciones de inspección laboral de los gobiernos regionales a la Superintendencia Nacional de Inspección del Trabajo.

Fuente: §19-27, 49 y Principio IV de la Ley N° 29783; Ley N° 30814

# 08/13 Trabajo y Enfermedad

## Convenios de la OIT

Convenio 102 (1952). Convenios 121 (1964) y 130 (1969) sobre la seguridad social, trabajo y enfermedades profesionales y la asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad.

### **Peru sólo ha ratificado el Convenio 102.**

Sus derechos de trabajo y los ingresos deben ser protegidos cuando usted enferma. La legislación laboral nacional podrá establecer que la prestación por enfermedad no puede ser pagada durante los 3 primeros días de su ausencia.

Como mínimo debe tener derecho a un ingreso durante los primeros 6 meses de enfermedad. Este ingreso debe ser por lo menos el 45 por ciento del salario mínimo. (Los países son libres de optar por un sistema que garantiza el 60 por ciento de los últimos salarios durante los primeros 6 meses de enfermedad o incluso durante el primer año). Usted debe tener derecho a la licencia por enfermedad pagada.

Durante los primeros 6 meses de su enfermedad, no debería ser despedido.

Cada vez que usted está incapacitado debido a una enfermedad profesional o un accidente, usted debe recibir la prestación correspondiente. En el caso de incapacidad temporal o total / discapacidad, un trabajador puede al menos obtener el 50% de su salario promedio, mientras que en el caso de muerte, los sobrevivientes pueden obtener un 40% del salario medio del trabajador fallecido.

## Regulaciones sobre trabajo y enfermedad:

- Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud N° 26790
- Ley de Productividad y Competitividad N° 728, 1997

## Salario

De acuerdo con la Ley N° 26790, un empleado tiene derecho a una licencia por enfermedad de 20 días pagados. Si la enfermedad continúa después de 120 días, entonces el empleado tiene que solicitar una subvención según la duración de la incapacidad que se le haya concedido hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos. Este último período se ha elevado a 18 meses. Este beneficio es administrado por ESSALUD y es igual a la media diaria de los sueldos de cuatro meses, inmediatamente anteriores al inicio de la incapacidad temporal, multiplicado por el número de días para disfrutar de los beneficios.

Fuente: §12 de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud Pública N° 26790; Perfiles Nacionales AISS

## Atención médica

Los trabajadores asegurados tienen derecho a prestaciones médicas, incluyendo la atención médica y quirúrgica, la hospitalización, los medicamentos, los dispositivos médicos y la rehabilitación hasta la recuperación completa o la certificación de incapacidad permanente.

Fuente: Perfiles Nacionales AISS

## Seguridad en el trabajo

El empleo de un trabajador está seguro durante el período de licencia por enfermedad. El contrato de trabajo se suspende (no se da por terminado) por ausencia por enfermedad y el empleador está obligado a pagar la remuneración respectiva, sin la pérdida de empleo.

Fuente: §11, 12 y Capítulo III de la Ley N° 728

## Discapacidad/Prestación por lesiones

Las lesiones de trabajo se dividen en cuatro categorías: (i) la incapacidad permanente total (ii) la incapacidad parcial permanente (iii) la incapacidad temporal y (iv) un daño fatal que conduce a la muerte de un trabajador.

En el caso de incapacidad permanente total / discapacidad (superior al 65%), la pensión es del 80% de los ingresos medios de los asegurados.

En caso de invalidez parcial, la pensión depende del grado de incapacidad de la siguiente manera:

- Grado de invalidez del 40% al 65%, una pensión reducida se paga en función del grado de discapacidad
- Grado de incapacidad inferior al 40%, se paga una suma fija de 2 años de pensión.

En el caso de incapacidad temporal, el 100% de los ingresos de los trabajadores asegurados son pagados después de un período de 20 días de espera para un máximo de 340 días. La duración máxima de la prestación por incapacidad temporal no puede exceder de 18 meses en un período de 3 años.

En el caso de muerte, el 50% de la pensión que el trabajador fallecido percibía o tenía derecho a percibir se paga a la viuda o el viudo a cargo mayor de 60 años o más. 50% de la pensión del trabajador fallecido se le paga a los huérfanos y el 20% de la pensión se paga a los padres dependientes.

El total de los beneficios para los sobrevivientes no puede superar el 100% de la pensión mensual que el trabajador fallecido percibía o tenía derecho a percibir.

Fuente: Perfiles Nacionales AISS

# 09/13 Seguridad Social

## Convenios de la OIT

Seguridad Social (estándares mínimos): Convenio 102 (1952). Para obtener varios beneficios con estándares más altos se han establecido los convenios posteriores.

Trabajo y enfermedades profesionales: Convenios 121 (1964),

Invalidez, Vejez y sobrevivientes: Convenio 128 (1967). Asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad: Convenio 130(1969).

Beneficios de desempleo: Convenio 168 (1988).

### **Peru sólo ha ratificado el Convenio 102.**

En circunstancias normales, la edad de jubilación no debe ser mayor de 65 años de edad. Si la edad de jubilación se fija en más de 65 años, se debe dar "la debida atención a la capacidad de trabajo de las personas de edad avanzada" y "criterios demográficos, económicos y sociales, que se demostrará estadísticamente". La pensión se puede establecer como un porcentaje del salario mínimo o un porcentaje del salario ganado.

Cuando el jefe de familia ha fallecido, el cónyuge y los hijos tienen derecho a una prestación, expresado como un porcentaje del salario mínimo, o un porcentaje del salario ganado. Esto debe ser por lo menos el 40% del salario de referencia.

Por un período limitado de tiempo, los desempleados tienen derecho a la prestación por desempleo establecido como un porcentaje del salario mínimo o un porcentaje del salario ganado.

Los empleados y sus familiares deben tener acceso a la atención médica mínima necesaria a un costo asequible.

Las prestaciones por invalidez se proporciona cuando una persona no puede participar en una actividad lucrativa, antes de la edad normal de jubilación, debido a una enfermedad crónica no laboral que se traduce en enfermedades, lesiones o discapacidades. La prestación de invalidez debe ser al menos el 40% del salario de referencia.



## Regulaciones sobre seguridad social:

- Decreto-Ley 19990 para establecer el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social
- Decreto-Ley 25967, 1992

## Pensiones

La ley prevé la pensión máxima y la pensión adelantada. Para la pensión máxima, un trabajador debe haber cumplido 65 años de edad (lo mismo para las mujeres) con al menos 20 años de cotización. Hay diferentes fórmulas de pensiones para los nacidos entre 1932 y 1946 y los nacidos después del 31 de diciembre de 1946. Para jubilación adelantada, en el caso de los hombres la edad mínima es de 55 años con al menos 30 años de cotización y 50 años con al menos 25 años de cotización para las mujeres. La pensión anticipada se reduce en un 4%, por cada año que se adelante a la edad normal de jubilación de 65 años (Art. 1 del Decreto 25967)

Fuente: §1 del Decreto-Ley N° 25967; Perfiles Nacionales AISS

## Prestaciones para los dependientes

Las leyes antes mencionadas requieren un beneficio de sobreviviente para los dependientes incluidos viuda, viudo, hijos y padres. El fallecido debería tener derecho a recibir una pensión en el momento de la muerte.

50% de la pensión de un trabajador fallecido se paga a la viuda o viudo a cargo mayor de 60 años de edad. 20% de la pensión del trabajador fallecido se paga a los huérfanos, el 40% de huérfanos de ambos padres y el 20% de la pensión se paga a los padres dependientes.

Los beneficios totales de sobrevivientes no pueden superar el 100% de la pensión mensual que el trabajador fallecido recibió o hubiera tenido derecho a recibir.

Fuente: §54-59 y 62 del Decreto-Ley N° 19990; Perfiles Nacionales AISS

## Seguro de desempleo

No existe ninguna disposición para las prestaciones por desempleo de acuerdo con las leyes laborales de Perú

## Prestaciones de Invalidez

La mencionada ley prevé la prestación de invalidez en caso de accidente / lesión / enfermedad que resulte en incapacidad permanente no profesional. El trabajador asegurado debe ser evaluado con una pérdida de al menos el 66,7% de su capacidad laboral y se autoriza si la discapacidad comenzó y cuando cumplía con por lo menos 36 meses de cotización, incluyendo al menos 18 en los últimos 36 meses y equivale al 50% del salario de referencia de un trabajador (los ingresos medios en los últimos 12 meses) más un 1% por cada año de cotización que supere los 3 años.

Fuente: §27 del Decreto-Ley N° 19990; Perfiles Nacionales AISS

# 10/13 Trato Justo en el Trabajo

## Convenios de la OIT

Convenio 111 (1958) enumera los motivos de discriminación que están prohibidos.

Convenio 100 (1952) trata de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

### **Peru ratificó ambos Convenios.**

En los lugares de trabajo igual salario para hombres y mujeres por el mismo trabajo es una necesidad, independientemente de su estado civil. Pagar de forma diferenciada por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional / lugar de nacimiento u origen social está prohibido. Un sistema de remuneración transparente y claro, con la adecuación de la remuneración a la posición, debe existir también para ayudar a prevenir la discriminación salarial.

No se dispone claramente en los convenios de la OIT. Sin embargo, la intimidación sexual / acoso es discriminación de género.

Su empleador no puede discriminar en contra suya en cualquier aspecto del empleo (nombramiento, promoción, formación y transferencia), sobre la base de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, la presentación de una queja contra un empleador, raza, color, sexo, estado civil, estado, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, la opinión política, origen nacional o social, la extracción, la ausencia temporal por enfermedad, edad, afiliación sindical, discapacidad / VIH-SIDA, o la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad. (Convenios 111, 156, 158, 159 y 183)

Las personas tienen el derecho a trabajar y no puede haber segregación ocupacional en función del género.

## Regulaciones sobre trato justo:

- Constitución Política del Perú de 1993
- Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual LEY N° 29430 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley N° 28983 de 2007

## Igualdad de salarios

La Constitución Política del Perú establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración adecuada y justa que le asegure tanto a él como a su familia el bienestar material y espiritual.

De acuerdo con la ley, el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre los trabajadores se aplica a todos los trabajadores sin discriminación alguna por motivos de sexo.

Una nueva Ley (N° 30709), promulgada en 2017, exige la igualdad remunerativa entre hombres y mujeres trabajadores.

Fuente: §24 de la Constitución Política de 1993; §6(F) de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley N° 28983 de 2007

## Acoso sexual

La ley prohíbe el acoso sexual de las mujeres en el lugar de trabajo sin embargo no es sólo una violación de los derechos laborales, sino un delito penal. Si un empleado es acosado, la víctima puede decidir rescindir el contrato y se le paga la debida compensación si el acoso fue perpetrado por el propietario, empleador o la administración. Si el acoso fue cometido por otro empleado, el/ella puede ser multado de acuerdo con la gravedad del acto, de conformidad con el Artículo 35 de la Ley N° 728.

Fuente: §35 de la Ley Laboral de Productividad y Competitividad N° 728; §8 de la Ley N° 29430

## No a la discriminación

La Constitución Política del Perú protege a las personas contra los actos de discriminación por motivo de origen, raza, género / sexo, origen étnico, condición social, idioma, religión, opinión, discapacidad y actividad sindical. La Ley N° 26772 prohíbe la discriminación por los siguientes motivos: raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o cualquier otro motivo.

La Ley Laboral de Productividad y Competitividad N° 728 también prohíbe la discriminación por motivos de sexo, raza, religión, idioma y considera inválido cualquier despido por los motivos antes mencionados. La discriminación por motivos

*The text in this document was last updated in January 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Peru in Spanish, please refer to: <https://tusalarario.org/peru>*

de discapacidad en el empleo o los salarios está prohibida por una ley de 2012. La cuota de empleo para las personas con discapacidad se establece en el 10% en el sector público y el 3% en el sector privado (en las empresas que contratan a más de 50 trabajadores). El empleador debe hacer ajustes razonables en el ambiente de trabajo a menos que cause una carga financiera excesiva.

Una ley recientemente promulgada (N° 30687) especifica que las personas de corta altura / enanos no pueden ser objeto de ningún trato discriminatorio debido a esa condición.

Una nueva Ley (N° 30709), promulgada en 2017, exige que los empleadores traten a los trabajadores masculinos y femeninos por igual en la capacitación profesional y planes de desarrollo de habilidades laborales. El empleador debe proporcionar un trato digno, un ambiente de trabajo basado en el respeto y la no discriminación, junto con la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral. Las nuevas disposiciones entran en vigencia a partir de julio de 2019.

Fuente: §2 y 26 de la Constitución Política de 1993; §29 y 03 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral N° 728; §45-53 de la Ley de Personas con Discapacidad 2012 (N° 29973); Ley N° 26772; Ley N° 30709

## **Igualdad de elección de la profesión**

Las mujeres pueden trabajar en las mismas industrias que los hombres, en tanto ninguna disposición restrictiva puede ubicarse en la ley.

# 11/13 Menores en el Lugar de Trabajo

## Convenios de la OIT

Edad mínima: Convenio 138 (1973)

Las peores formas de trabajo infantil: Convenio 182 (1999)

### **Peru ratificó ambos convenios.**

En los lugares de trabajo, los niños no puede ser obligado a realizar un trabajo que podría perjudicar su salud y obstaculiza su desarrollo físico y mental. Todos los niños deben ser capaces de asistir a la escuela. Una vez que esto está garantizado, no hay ninguna objeción en contra de los niños que realizan trabajos ligeros entre las edades de 12 y 14. La edad mínima es de 15 años, sin embargo los países en desarrollo pueden establecer este a los 14 años. La edad mínima para el trabajo que pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, es de 18 años. También se puede establecer en un nivel inferior de 16 años bajo ciertas circunstancias.

Los niños no deben ser empleados en un trabajo que es probable que dañe su salud, seguridad o moralidad. Es considerada una de las peores formas de trabajo infantil. La edad mínima para realizar trabajos peligrosos, es de 18 años.

## Regulaciones sobre menores y jóvenes:

- Constitución Política del Perú de 1993
- Código de los Niños y Adolescentes, Ley N° 27337, 2000

## Edad mínima para el empleo

La edad mínima para trabajar es de 14 años. Sin embargo, la edad mínima para el empleo varía para los diferentes sectores de empleo. La edad mínima es de 15 años para el empleo en las labores agrícolas no industriales; 16 años para trabajar en los sectores de la minería industrial, comercial y de superficie; y 17 años para el trabajo en el sector de la pesca industrial.

Los adolescentes están autorizados a trabajar sólo después de la autorización previa de los padres o del tutor y si no perturbe su asistencia regular a la escuela. Un certificado médico expedido por los servicios médicos del sector de la salud o de la Seguridad Social, que acredite el bienestar físico, mental y emocional del adolescente para realizar el trabajo también es obligatorio.

Las instituciones responsables de la autorización de trabajo de los adolescentes mantienen un registro especial que contiene la siguiente información: el nombre completo del adolescente; el nombre del padre, tutor o responsable; la fecha de cumpleaños; la dirección y el lugar de residencia; el trabajo desempeñado; la compensación; las horas de trabajo; la escuela de asistencia y el horario de estudio; y el número de certificado médico.

Las horas de trabajo para los adolescentes entre doce y catorce años de edad no deben exceder cuatro horas por día y veinticuatro horas por semana; y para los adolescentes entre quince y diecisiete años de edad no deben exceder seis horas diarias y treinta y seis horas a la semana. El trabajo nocturno (19:00-7:00) está prohibido para los adolescentes a menos de que sea autorizado por el/la juez para los trabajadores entre quince y dieciocho años de edad. Las horas de trabajo por la noche no deben exceder cuatro horas.

La educación pública gratuita está garantizada por la Constitución, mientras que la edad de escolaridad obligatoria es de 17 años.

Fuente: §17 de la Constitución Política de 1993; §12 y 36 de la Ley General de Educación, 2003; §51-57 del Código de la Niñez y la Adolescencia Ley N° 27337 de 2000

## Edad mínima para el trabajo peligroso

La edad mínima para el trabajo peligroso se establece en 18 años. Una lista de actividades peligrosas / nocivas para la salud y la moralidad de los adolescentes también se ha aprobado en el año 2010. La lista de trabajos peligrosos para niños menores de 18 prohíbe a los menores que trabajan en 29 tipos de actividades peligrosas. Estas actividades peligrosas incluyen el trabajo doméstico, el trabajo en la producción

*The text in this document was last updated in January 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Peru in Spanish, please refer to: <https://tusalarario.org/peru>*

de fuegos artificiales, el transporte público, los vertederos de basura, la manufactura y el trabajo de calle. La lista también prohíbe a los menores empleados en actividades peligrosas en la pesca, la minería y la agricultura, tales como el transporte de cargas pesadas, trabajo bajo el agua o bajo tierra, y el manejo de pesticidas o herramientas afiladas.

Fuente: §58 del Código de la Niñez y la Adolescencia Ley N° 27337 de 2000; Decreto Supremo N ° 003-2010-MIMDES



# 12/13 Trabajo Forzoso

## Convenios de la OIT

Trabajo forzoso: Convenios 29 (1930)

Sobre la abolición del trabajo forzoso: 105 (1957)

El trabajo forzoso es el trabajo que se realiza bajo la amenaza de castigo: multa de salarios, despidos, acoso o violencia, incluso el castigo corporal. El trabajo forzoso significa violación de los derechos humanos.

### **Peru ratificó los convenios 29 y 105.**

Salvo algunas excepciones, el trabajo forzoso u obligatorio (exigido bajo la amenaza del castigo y para el cual es posible que no se han ofrecido voluntariamente) está prohibido.

Los empleadores tienen que permitirle buscar trabajo en otra parte. Si usted lo hace, no pueden reducirle su salario o amenazarlo con el despido. (En el caso inverso, el derecho internacional considera este trabajo como forzado).

Si las horas de trabajo totales, incluidas las horas extraordinarias, superan las 56 horas por semana, se considera que el trabajador está trabajando bajo condiciones de trabajo inhumanas.

## **Reglamento sobre el trabajo forzoso:**

- Constitución Política del Perú de 1993
- Ley de Productividad y Competitividad N° 728, 1997

## **Prohibición de trabajo forzoso u obligatorio**

El trabajo forzoso está prohibido por la Constitución. La Constitución establece que la relación de trabajo no puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o faltarle el respeto a la dignidad de los trabajadores y nadie puede ser obligado a trabajar sin paga o sin su consentimiento. El trabajo forzoso está prohibido por el Código Penal y es castigado con prisión por un período que oscila entre uno y cuatro años. El tráfico de personas con fines de esclavitud, explotación sexual o económica se castiga con penas de prisión de 8 a 15 años. Hacer que una persona trabaje sin remuneración también se castiga con encarcelamiento por un período máximo de dos años.

Fuente: §23 de la Constitución Política de 1993; §128-129, 153 y 168 del Código Penal, 1991

## **Libertad de cambiar de trabajo y derecho a renunciar**

La Constitución del Perú garantiza la libertad de trabajar. Los trabajadores tienen derecho a cambiar de trabajo después de haber cumplido la debida notificación de su empleador.

Para más información sobre esto, por favor consulte la sección sobre la seguridad en el empleo.

Fuente: §60 de la Constitución Política de 1993; §31 de la Ley Laboral de Productividad y Competitividad N° 728

## **Condiciones laborales inhumanas**

El tiempo de trabajo se puede extender más allá de las horas normales de trabajo de cuarenta y ocho horas a la semana y ocho horas al día. No hay un límite definido para el máximo de horas de trabajo después de incluir las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias son totalmente voluntarias.

Para más información sobre esto, por favor consulte la sección sobre la compensación.

Fuente: §25 de la Constitución Política de 1993; §1 y 9 del Decreto Legislativo N° 854 sobre el Horario de trabajo y las Horas extraordinarias

# 13/13 Derechos Sindicales

## Convenios de la OIT

Libertad de asociación y protección del derecho de sindicalización:

Convenio 87 (1948)

Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva:

Convenio 98 (1949)

### **Peru ratificó ambos convenios.**

Los sindicatos tienen derecho a negociar con los empleadores sobre condiciones de empleo, sin obstáculos. La libertad de un sindicato para negociar con los empleadores para tratar de cerrar convenios colectivos está protegida. (La OIT tiene un procedimiento especial para tramitar las quejas de los sindicatos sobre la violación de este principio).

La libertad sindical significa libertad para afiliarse a un sindicato. Esto es parte de los derechos humanos fundamentales. Los empleados no pueden quedar en desventaja cuando son miembros activos en la organización sindical fuera de las horas de trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a la huelga para defender sus intereses sociales y económicos. Es incidental y corolario del derecho de asociación previsto en el Convenio 87 de la OIT.

## Regulaciones sobre sindicatos:

- Constitución Política del Perú de 1993
- Decreto Supremo N° 010-2003-TR por el que se aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

## Libertad para afiliarse a un sindicato

La Constitución y las leyes laborales establecen la libertad de asociación y permiten a los trabajadores y a los empresarios a unirse y formar sindicatos. De acuerdo con el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, los trabajadores tienen el derecho de formar un sindicato y, sin distinción y autorización previa, para desarrollar y proteger sus intereses económicos y morales. Los trabajadores son libres de afiliarse a los sindicatos de manera voluntaria. No está permitido obligar o impedir a los trabajadores afiliarse a un sindicato. No puede estar condicionado al empleo de un trabajador.

Los miembros del sindicato tienen la libertad de elegir a sus representantes, redactar sus propios estatutos y reglamentos administrativos, siempre que no sean contrarios a las leyes y a los reglamentos que los rigen. Los trabajadores llevan a cabo una reunión en la que los estatutos son aprobados y el consejo ejecutivo es elegido.

Un sindicato debe ser registrado ante la Autoridad Laboral para poder conferir su personalidad jurídica para los fines previstos por la ley. Un sindicato en una empresa requiere de un mínimo de 20 trabajadores para su incorporación y en el caso de los sindicatos de otra naturaleza se requieren al menos 50 trabajadores.

El Estado, los empleadores y sus representantes deben abstenerse de limitar, restringir o menoscabar en modo alguno el derecho del trabajador a organizarse o interferir en la creación, administración o mantenimiento de las organizaciones sindicales que se constituyan. El empleador podrá deducir las cuotas sindicales de los salarios de los miembros solamente después de su consentimiento por escrito. El comportamiento discriminatorio está prohibido para el empleador sobre la base de la afiliación o participación sindical en las actividades sindicales. Prohibir a un trabajador unirse (u obligar a un trabajador a unirse) a un sindicato se castiga con pena de prisión por un período máximo de dos años.

Fuente: §28 de la Constitución Política de 1993; Título II del Decreto Supremo N° 010-2003-TR; §168 del Código Penal, 1991

## Libertad de negociación colectiva

El derecho a la negociación colectiva está reconocido por la Constitución y regulado por el código laboral.

El Convenio Colectivo Laboral Vigente (CBA) es el acuerdo para regular los salarios, las condiciones de trabajo, la productividad y otros asuntos relativos a las relaciones entre los trabajadores y los empleadores.

Sólo las empresas que tengan al menos un (01) año de funcionamiento están obligadas a negociar colectivamente.

Normalmente un CBA proporciona mejores beneficios para los trabajadores que aquellos previstos en la ley. Si un CBA tiene disposiciones que sean menos favorables que aquellas que están previstas en la ley, no se pueden cumplir. Se puede llevar a cabo un CBA por un período de tiempo definido o indefinido. La duración del CBA firmado por un período de tiempo definido es de 01 años a menos de que se acuerde de forma diferente entre las partes. El CBA es válido hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, cesión, venta, intercambio de negocios y otras situaciones similares.

Un CBA debe estar escrito en triplicado. Una copia para cada parte y la tercera copia se envía a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su registro y su archivo. Será aplicable a partir del día siguiente al del vencimiento del convenio anterior o en la fecha de la inscripción a menos de que se indique lo contrario.

Las partes que adoptaron un CBA están jurídicamente vinculadas así como los trabajadores que se incorporen a la empresa después. Los convenios colectivos también especifican su ámbito de aplicación. Esto puede ser una empresa, un grupo de empresas, una industria o una rama de la industria, o uno o varios sectores de las actividades económicas.

Perú cuenta con un Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, que es una institución tripartita integrada por trabajadores, empleadores, organizaciones sociales que trabajan en temas laborales y representantes gubernamentales. El Consejo es un mecanismo de diálogo social y coordinación de las políticas en materia de empleo, promoción del empleo y formación laboral, y protección social para el desarrollo nacional y regional. El Consejo participa en la fijación y regulación del salario mínimo. El Consejo expresa su opinión sobre los proyectos de legislación en su ámbito de competencia y emite dictámenes sobre cuestiones pertinentes. Cuenta con 19 miembros titulares (10 representantes de empleadores, 8 representantes de trabajadores y 1 del Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo). También hay seis representantes de organizaciones sociales, sin embargo no tienen derecho a votar.

Fuente: §28 de la Constitución Política de 1993; Título III del Decreto Supremo N° 010-2003-TR; Decreto Supremo N° 001-2005-TR

## Derecho a huelga

El derecho de huelga está consagrado en la Constitución. Sin embargo, la posibilidad de sustituir a trabajadores en huelga, incluso durante la acción de huelga legal y el poder de las autoridades para prohibir o limitar unilateralmente una huelga larga frustra el derecho de huelga.

Una huelga es la suspensión colectiva del trabajo en su mayoría acordada y llevada a cabo de forma voluntaria y de una manera pacífica para defender los derechos e intereses socioeconómicos y profesionales de los trabajadores con el abandono del lugar de trabajo.

Se permite una huelga pacífica sólo después de que todos los métodos de resolución de conflictos (negociación, conciliación y arbitraje) hayan fracasado. Los miembros del sindicato deben informar al empleador y al Ministerio con un previo aviso al menos 05 días hábiles antes de la fecha propuesta de jornadas de huelga o 10 días hábiles con respecto a los servicios públicos esenciales, acompañado con una copia de las actas de votación.

La huelga está prohibida para los trabajadores de las empresas cuya suspensión podría poner en peligro la seguridad o la preservación de la gente de la propiedad o impedir la reanudación inmediata de la actividad una vez en huelga. La huelga se da por terminada con el acuerdo de las partes en conflicto o por decisión de los trabajadores. La huelga también se termina si es declarada ilegal.

El contrato de trabajo se suspende durante el período de huelga y el empleador no está obligado a pagarle los salarios a los huelguistas durante este período.

Fuente: §28 de la Constitución Política de 1993; Título IV del Decreto Supremo N° 010-2003-TR



# DECENT WORK QUESTIONNAIRE

## DECENTWORKCHECK.ORG

Compara

DecentWorkCheck Perú es un producto de WageIndicator.org y  
www.tusalario.org/peru



Significa que la ley nacional está bien



Significa que la ley nacional no está bien

## 01/13 Trabajo y Salarios

	NR	SI	No
1. Gano al menos el salario mínimo anunciado por el Gobierno / interlocutores sociales		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Me pagan en forma regular <i>(En base diaria, semanal, quincenal o mensual)</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 02/13 Compensación

3. Cuando trabajo tiempo extra, siempre me pagan una compensación <i>Las horas extraordinarias se retribuyen por encima de las ordinarias</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Cada vez que trabajo de noche, tengo una mayor compensación por trabajo nocturno		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Tengo un compensatorio en tiempo cuando trabajo en un día festivo o de descanso semanal		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Cuando trabajo en un día de descanso semanal o festivo, tengo la debida compensación		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 03/13 Vacaciones

7. ¿Cuántas semanas de vacaciones pagadas tiene al año?*		<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4+
8. Me pagan los días festivos y religiosos		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Tengo libre al menos un día (24 horas) a la semana		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 04/13 Seguridad laboral

10. Me entregaron un contrato escrito en el inicio de mi empleo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Mi empleador no contrata trabajadores con contratos fijos para las tareas de carácter permanente <i>Por favor, marque "NO" si su empleador contrata a trabajadores contratados para tareas permanentes</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Mi período de prueba es sólo de 180 días		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Mi empleador da la debida notificación antes de terminar mi contrato de trabajo (o paga por falta de preaviso)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Mi empleador ofrece la debida indemnización en caso de despido		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





## 05/13 Responsabilidades familiares

15. Mi empleador otorga licencia pagada por paternidad <i>Esta licencia es para los nuevos padres / parejas y se da en el momento del nacimiento del niño</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Mi empleador otorga licencia parental (remunerada o no remunerada) <i>Esta licencia se proporciona una vez que las licencias por maternidad y paternidad se han agotado. Puede ser tomada por cualquiera de los padres o ambos padres consecutivamente.</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Mi horario de trabajo es bastante flexible para combinar trabajo y responsabilidades familiares <i>A través del trabajo a tiempo parcial u otras opciones de horarios flexibles</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





## 06/13 Maternidad y Trabajo

18. Tengo derecho a servicio médico pre y pos parto		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Durante mi embarazo estoy libre de trabajo nocturno o riesgoso		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Mi licencia por maternidad dura al menos 14 semanas		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>







- |     |   |   |                          |                          |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 21. | Durante mi licencia de maternidad me pagan al menos 2/3 partes de mi salario normal   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| .22 | Estoy protegida contra el despido durante el período de embarazo<br><i>Los trabajadores pueden ser despedidos por razones no relacionadas con el embarazo, como la conducta o capacidad</i> |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| .23 | Tengo el derecho de obtener el mismo/similar empleo cuando regrese de mi licencia de maternidad   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. | Mi empleador permite interrupciones para la lactancia, durante las horas de trabajo   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |





## 07/13 Salud y Seguridad

- |     |  |   |                          |                          |
|-----|--|---|--------------------------|--------------------------|
| 25. | Mi empleador se asegura de que mi lugar de trabajo sea seguro y saludable  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. | Las medidas de protección, incluido el uniforme, son gratis  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. | Me proporcionan capacitación en salud y seguridad en el trabajo, así como conocimiento de la ubicación de las salidas de emergencia            |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. | Mi lugar de trabajo es visitado por el inspector del trabajo por lo menos una vez al año para comprobar el cumplimiento de las leyes laborales |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |









## 08/13 Licencia por Enfermedad

- |     |   |   |                          |                          |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 29. | Mi empleador otorga licencia por enfermedad y conservo al menos el 45% de mi salario durante los primeros 6 meses de enfermedad |    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. | Tengo acceso a una atención médica gratuita durante mi enfermedad y/o accidente de trabajo                                      |   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. | Tengo seguro mi trabajo durante, al menos, los primeros 6 meses de mi enfermedad  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. | Cuando me enfermo o incapacito por motivo de una lesión laboral obtengo una prestación o bono                                   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |













## 09/13 Seguridad Social

- |     |   |   |                          |                          |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 33. | Tengo derecho a una pensión cuando cumpla los 60  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. | Como sostén familiar, alguno de mis familiares obtendrá un beneficio cuando yo muera                      |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. | Si pierdo mi trabajo obtendré un subsidio o seguro de desempleo   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36. | Tengo acceso a las prestaciones de invalidez en caso de una enfermedad no ocupacional, lesión o accidente |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



## 10/13 Trato justo

- |     |   |   |                          |                          |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 37. | Mi empleador garantizar la igualdad de remuneración por igual/similar trabajo sin ningún tipo de discriminación                                   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. | Mi empleador toma medidas contra el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39. | Me tratan por igual en las oportunidades de empleo (nombramientos, ascensos, capacitación y transferencia) sin discriminación sobre la base de: * |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|     | Sexo / género   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|     | Raza  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|     | Color   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|     | Religión  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|     | Orientación política  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |




\* Para obtener una puntuación compuesta positiva en la pregunta 39, debe haber contestado "sí" a por lo menos 9 de las opciones.

Nacionalidad / Lugar de nacimiento		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Origen Social / Casta		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsabilidades familiares / situación de la familia		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Edad		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discapacidad / VIH-SIDA		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Afiliación sindical y actividades conexas		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Idioma		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orientación Sexual (orientación homosexual, bisexual o heterosexual)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estado Civil		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apariencia física		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Embarazo /Maternidad		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Yo, como mujer, puedo trabajar en los mismos sectores que los hombres y tengo la libertad de elegir mi profesión		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





## 11/13 Menores y Jóvenes

41. En mi lugar de trabajo están prohibidos los trabajadores menores de 15 años		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. En mi lugar de trabajo, los menores de 18 años tienen prohibido el trabajo peligroso		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 12/13 Trabajo forzoso

43. Tengo el derecho de terminar el empleo a voluntad		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Mi empleador mantiene mi lugar de trabajo libre de trabajo forzoso u obligatorio		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Mis horas totales de trabajo, incluyendo las horas extraordinarias, no superan las 56 horas semanales		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 13/13 Sindicatos

46. Tengo un sindicato en mi lugar de trabajo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Tengo el derecho de afiliarme a un sindicato en mi lugar de trabajo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Mi empleador permite la negociación colectiva en mi lugar de trabajo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Puedo defender, con mis colegas, nuestros intereses sociales y económicos a través de una "huelga" sin temor a la discriminación		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Resultados

Tu puntuación personal te indica qué tanto tu empleador cumple las regulaciones laborales nacionales. Para calcular tu puntuación en el comparador debes sumar un punto por cada respuesta marcada con Sí. Compara esta cifra con los valores siguientes



Es el número de Sí acumulados

La puntuación de

Peru es 40 veces "Sí" sobre 49 preguntas relacionadas con las normas laborales internacionales

### Si su puntuación está entre 1 - 18

¡Esta puntuación es increíble! ¿Sabe su empleador que vivimos en el siglo 21? Pregunte por sus derechos. Si hay un sindicato activo en su empresa o rama de la industria, afíliase y pida ayuda.

### Si su puntuación está entre 19 et 38

Como usted puede ver, hay un amplio margen para la mejora. Pero por favor no trate de abordar todas estas cuestiones a la vez. Empiece por lo que le moleste más. Mientras tanto, notifique a su sindicato o a WageIndicator sobre su situación, ellos pueden ayudarle a mejorar. Si envía un mail a través de la página <http://www.tusalario.org/nicaragua/portada/contacto>, por favor especifique tanto su queja como el nombre de su empleador. De igual modo, trate de encontrar si su compañía se adhiere oficialmente a un código conocido como Responsabilidad Social Corporativa. Si es así, están obligados a cumplir al menos con los estándares de la OIT. Si no han firmado ningún código de ese tipo, deberían de hacerlo. Muchas compañías lo hacen actualmente. Podría sacarlo a la luz.

### Si su puntuación está entre 39 et 49

Usted está muy lejos de la zona de peligro. En general parece que su empleador cumple con la mayoría de las regulaciones y leyes. Pero siempre hay espacio para mejorar. La próxima vez que tenga un acercamiento con sus jefes acerca de sus condiciones laborales, prepárese bien y use este Comparador de Trabajo Decente como una lista de verificación.