

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA.- Derogación

Deróganse el numeral 24.7 del artículo 24 y el numeral 39.2 del artículo 39 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintinueve días del mes de mayo del año dos mil diecisiete.

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD
Presidente de la República

ALFONSO GRADOS CARRARO
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

1527079-1

Aprueban Reglamento de la Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal o sufran accidente grave

**DECRETO SUPREMO
N° 008-2017-TR**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7 de la Constitución Política del Perú señala que toda persona tiene derecho a la protección de su salud, del medio familiar y de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa;

Que, el Convenio 156 de la OIT, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 24508, indica en el numeral 1 de su artículo 3 que, con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional la permisión de que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales;

Que, mediante la Ley N° 30012 se ha establecido el derecho de licencia a favor de los trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave;

Que, conforme a lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30012, corresponde aprobar su reglamento a fin de garantizar la mejor aplicación de la referida ley;

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el numeral 1 del artículo 6 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y el numeral 5.2 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

DECRETA:

Artículo 1.- Aprobación

Apruébase el Reglamento de la Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, el que consta de ocho (8) artículos, dos (2) Disposiciones Complementarias Finales y un Anexo; y forma parte integrante del presente decreto supremo.

Artículo 2.- Refrendo

El presente decreto supremo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y la Ministra de Salud.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los treinta días del mes de mayo del año dos mil diecisiete.

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD
Presidente de la República

FERNANDO ZAVALA LOMBARDI
Presidente del Consejo de Ministros

PATRICIA J. GARCÍA FUNEGRA
Ministra de Salud

ALFONSO GRADOS CARRARO
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

REGLAMENTO DE LA LEY N° 30012, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA A TRABAJADORES CON FAMILIARES DIRECTOS QUE SE ENCUENTRAN CON ENFERMEDAD EN ESTADO GRAVE O TERMINAL O SUFRAN ACCIDENTE GRAVE

Artículo 1.- Objeto

El presente reglamento tiene por objeto establecer las pautas para la mejor aplicación de la Ley N° 30012, Ley que establece el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.

Entiéndase que toda referencia a la Ley en la presente norma corresponde a la Ley N° 30012.

Artículo 2.- Definiciones

Para efectos de la aplicación de la Ley, deben considerarse las siguientes definiciones:

1. Familiares directos: son los hijos, independientemente de su edad; padre o madre; cónyuge o conviviente del trabajador.

Asimismo, se considera a los menores de edad sujetos a tutela, así como a los incapaces mayores de edad sujetos a curatela. Las instituciones de tutela y curatela se rigen por lo previsto en las normas correspondientes del Código Civil.

2. Conviviente: es aquella persona que junto con el trabajador conforma una unión de hecho, según lo establecido en el artículo 326 del Código Civil.

3. Enfermedad grave: es aquella cuyo desarrollo pone en riesgo inminente la vida del paciente y requiere cuidado médico directo, continuo y permanente; siendo necesaria la hospitalización.

4. Enfermedad terminal: es aquella situación producto del padecimiento de una enfermedad avanzada, progresiva e incurable en la que no existe posibilidades razonables de respuesta al tratamiento específico y con un pronóstico de vida inferior a seis (6) meses.

5. Accidente grave: es cualquier suceso provocado por una acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona, independientemente de su voluntad, que puede ser determinada de una manera cierta y que pone en serio e inminente riesgo la vida de la persona; siendo necesaria la hospitalización.

6. Certificado médico: documento emitido por un profesional médico habilitado, perteneciente a un establecimiento de salud, público o privado, en el que conste el estado de salud del familiar o conviviente y en el cual se califique si constituye una enfermedad grave o terminal, o un accidente grave.

El certificado médico se emite conforme al formato aprobado mediante la primera disposición complementaria final.

Artículo 3.- Trabajadores con derecho a la licencia

El derecho al goce de una licencia remunerada por el plazo máximo de siete (7) días calendario en caso de contar con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, corresponde a los trabajadores de la actividad pública y privada, independientemente del régimen laboral al que pertenezcan.

Artículo 4.- De la licencia

4.1. La licencia se otorga a los trabajadores que tengan familiares directos que padezcan de enfermedad grave o terminal, o hayan sufrido un accidente grave. Tiene por finalidad que el trabajador beneficiario cumpla sus responsabilidades familiares, afrontando la situación de necesidad de cuidado y sostén. La duración de la licencia es de hasta siete (7) días calendario continuos y es remunerada.

Por acuerdo de partes o disposición del empleador, la licencia puede gozarse de forma discontinua, mientras subsistan los supuestos que ameritan su otorgamiento.

4.2. De ser necesario otorgar días adicionales de licencia, el trabajador debe justificar la necesidad de asistencia del trabajador al familiar directo, presentando el certificado médico correspondiente. La ampliación se concede a cuenta del descanso vacacional, de forma proporcional al récord vacacional acumulado al momento de solicitarla y será de hasta treinta (30) días dependiendo del régimen laboral del trabajador.

4.3. Agotados los días de licencia que hayan correspondido según los numerales anteriores, y de subsistir la necesidad de asistencia familiar debidamente acreditada por el trabajador con el certificado médico correspondiente, éste puede convenir con el empleador el otorgamiento de periodos adicionales que serán compensados con horas extraordinarias de labores, las que no originan pago de sobretasa alguna.

Las horas de trabajo compensatorio deben corresponder al periodo adicional efectivamente utilizado por el trabajador. El tiempo de trabajo que sobrepase dicho periodo, se sujeta a las normas que regulan la prestación de trabajo en sobretiempo.

El número de horas de trabajo a ser compensadas cada día debe sujetarse a parámetros de razonabilidad.

Artículo 5.- Del trámite de la licencia

5.1. Para el goce de la licencia, el trabajador debe presentar, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido o conocido el accidente grave o la enfermedad grave o terminal, lo siguiente:

a) Una comunicación escrita o por correo electrónico dirigida al empleador solicitando el otorgamiento de la licencia e indicando la fecha de inicio, su duración y los hechos que la motivan.

A falta de indicación sobre la fecha de inicio, se entiende que la licencia empieza el día calendario siguiente de realizada la comunicación al empleador.

b) La documentación que acredita el vínculo con el familiar directo que se encuentra enfermo grave o terminal, o que ha sido víctima del accidente grave.

La convivencia puede acreditarse mediante la documentación notarial, judicial o registral correspondiente. De aceptarlo el empleador, también puede realizarse la acreditación mediante constatación policial o declaración jurada del trabajador.

c) El certificado médico correspondiente.

La documentación referida en los literales anteriores puede ser presentada por separado, pero siempre dentro del plazo señalado.

Excepcionalmente, si no fuera posible presentar la documentación señalada en los literales b) y c) en el plazo establecido por existir obstáculo insuperable, el trabajador debe expresar en la comunicación referida en el literal a), con carácter de declaración jurada, que se encuentra incurso en las causales que habilitan el otorgamiento de la licencia, conforme a Ley.

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador presenta la documentación prevista en los literales b) y c) dentro de las veinticuatro (24) horas de obtenida la documentación correspondiente, según sea el caso.

En caso que obtenido el certificado médico, éste no determine la condición de enfermedad grave, enfermedad terminal o accidente grave del familiar directo, el trabajador debe reincorporarse a su centro de labores al día laborable siguiente de la emisión de dicho certificado, como máximo.

En este caso, el tiempo no laborado por el trabajador no puede ser descontado ni considerado como ausencia injustificada o implicar una falta laboral pasible de sanción, siempre que haya existido hospitalización del familiar directo y el trabajador recupere las horas dejadas de laborar. La forma de recuperación de las horas dejadas de laborar la determina el empleador, a falta de acuerdo entre las partes.

5.2. En el supuesto previsto en el numeral 4.2 del artículo anterior, el trabajador debe presentar a su empleador una comunicación escrita o por correo electrónico, explicando las razones de la ampliación de la licencia para una determinada fecha y adjuntando el certificado médico correspondiente.

5.3. En el caso de los periodos adicionales referidos en el numeral 4.3 del artículo precedente, para que el trabajador haga uso de éstos debe haber suscrito previamente el acuerdo de compensación con su empleador.

Artículo 6.- Alcances del otorgamiento de la licencia

Los siete (7) días calendarios de licencia, a los que se refiere la primera parte del artículo 2 de la Ley, se entienden laborados para todo efecto legal, salvo para efectos del cálculo del derecho de participación en las utilidades que, conforme a la Ley de la materia, pueda corresponderle al trabajador del régimen de la actividad privada.

Artículo 7.- Facultad de fiscalización

Los empleadores del sector público y privado tienen la facultad de fiscalizar el uso apropiado de la licencia prevista en la Ley, atendiendo a su finalidad, para lo cual los trabajadores deben prestar la debida colaboración.

De acuerdo con las circunstancias de cada caso concreto, el uso de la licencia para fines distintos a los previstos en la Ley y el presente Reglamento puede ser calificado como una falta disciplinaria de carácter grave, aplicándose las consecuencias previstas para cada régimen laboral o de prestación de servicios.

Artículo 8.- Beneficio más favorable

En caso que existan o se establezcan beneficios similares por decisión del empleador, convenio colectivo o cualquier otra fuente, es aplicable el que resulte más favorable para el trabajador.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Aprobación de Formato de Certificado Médico

Apruébase el Formato de Certificado Médico a ser empleado por los profesionales médicos de los establecimientos de salud, públicos o privados, conforme a la Ley N° 30012, el mismo que, como Anexo 1, forma parte integrante del presente reglamento.

Este formato puede ser modificado o complementado siempre que se incorpore como contenido mínimo todos los rubros establecidos en el mismo.

Segunda.- Emisión de certificados médicos

A solicitud de los familiares directos, a fin de hacer uso de la licencia prevista en la Ley, los profesionales médicos de los establecimientos de salud, públicos o privados, deben emitir a favor de aquéllos los certificados médicos a los que se refiere el presente Reglamento.

Cada certificado tiene una vigencia de siete (7) días calendario contados a partir de su emisión. La documentación debe ser manejada con confidencialidad por las partes de la relación de trabajo y únicamente para efectos de sustentar la licencia bajo referencia.

Las instituciones públicas correspondientes adecuan sus respectivos Textos Únicos de Procedimientos Administrativos, incorporando la emisión de certificado médico conforme a la Ley N° 30012, en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles.

La omisión de adecuar el Texto Único de Procedimientos Administrativos dentro del citado plazo, no constituye impedimento para la emisión del certificado médico.

**ANEXO 1
FORMATO DE CERTIFICADO MÉDICO
LEY N° 30012 (*)**

Que, habiéndose solicitado la emisión del certificado médico necesario para el goce de la licencia prevista en la Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, el médico que suscribe la presente, cumple con indicar lo siguiente:

Nombre del establecimiento y dirección:

Datos del paciente	Datos del familiar directo
Nombre:	Nombre:
Documento de identidad:	Documento de identidad:
<input type="checkbox"/> DNI	<input type="checkbox"/> DNI
<input type="checkbox"/> Carné de extranjería	<input type="checkbox"/> Carné de extranjería
<input type="checkbox"/> Pasaporte	<input type="checkbox"/> Pasaporte
<input type="checkbox"/> Otros (especificar)	<input type="checkbox"/> Otros (especificar)
N° de Historia Clínica:	Vínculo con el paciente:
	<input type="checkbox"/> Padre <input type="checkbox"/> Madre <input type="checkbox"/> Hijo (a)
	<input type="checkbox"/> Cónyuge <input type="checkbox"/> Conviviente
	<input type="checkbox"/> Tutor <input type="checkbox"/> Curador

Diagnóstico del paciente (según CIE - 10 o versión actual vigente):

Calificación de la Enfermedad:

Enfermedad grave Accidente grave Enfermedad terminal

¿Se ha requerido hospitalización? Sí _____ No _____; de ser afirmativa la respuesta, indicar las fechas de hospitalización:

Otros (especificar):

Firma, CMP, Sello

(*) El presente certificado médico tiene una vigencia de siete (7) días calendario contados a partir de su emisión.

Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR

**DECRETO SUPREMO
N° 009-2017-TR**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, establece que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautelando su ejercicio democrático: garantizando la libertad sindical; fomentando la negociación colectiva y promoviendo medios de solución pacífica de los conflictos laborales; y, regulando el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social;

Que, el Estado peruano ha ratificado tanto el Convenio número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, como el Convenio número 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva; ambos tratados internacionales aprobados en la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT);

Que, el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT constituyen órganos de control encargados de velar por la correcta aplicación e interpretación de las normas internacionales del trabajo por parte de los Estados Miembros de la OIT que los han ratificado;

Que, el artículo 65 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, establece que el laudo no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra, esto es, que recogerá en su integridad la propuesta final de una de las partes, sin embargo, por su naturaleza de fallo de equidad, podrá atenuar posiciones extremas;

Que, de acuerdo con el artículo 61-A del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, las partes tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo en dos supuestos, cuando las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido; y, cuando durante la negociación del pliego se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo;

Que, en consecuencia, resulta necesario armonizar las disposiciones vigentes del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR, a las decisiones y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y a las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, que han sido efectuadas en los últimos años en materia de protección de la sindicación, la negociación colectiva y la huelga;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el numeral 1 del artículo 6 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y el numeral 5.2 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

DECRETA:

Artículo 1.- Objeto

El presente decreto supremo tiene por objeto modificar el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.

Artículo 2.- Modificación de artículos del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

Modifícanse los artículos, 46, 60 y 61-A del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, los que quedan redactados de la siguiente manera: