

# Alerta Laboral - Setiembre 2018

**Nuevas reglas aplicables a las vacaciones.-** Hoy, 12 de setiembre, se publicó el Decreto Legislativo N° 1405 que establece nuevas reglas para que el disfrute vacacional remunerado -tanto de los servidores públicos como los trabajadores del régimen general común del sector privado- favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar.

Destacamos a continuación las principales modificaciones:

<b>1.</b>	Adelanto de vacaciones  (Artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713)	Las partes <b>pueden acordar (por escrito) adelantar vacaciones a cuenta del descanso vacacional que se genere a futuro.</b>  <b>Si se extingue el vínculo laboral de un trabajador que adelantó vacaciones, los días de descanso otorgados por adelantado deberán compensarse con los días de vacaciones truncas adquiridos a la fecha de cese. Si tales días excedieran los días de vacaciones truncas, el trabajador no estará obligado a compensarlos.</b>
<b>2.</b>	Fraccionamiento de vacaciones  (Artículo 17° del Decreto Legislativo N° 713)	Los trabajadores deben gozar su descanso vacacional de forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud del trabajador, se puede fraccionar el descanso vacacional de la siguiente manera:  (i) 15 días calendario pueden ser fraccionados en períodos de 7 y 8 días ininterrumpidos. (ii) Los restantes 15 días pueden ser fraccionados en períodos inclusive inferiores a 7 días calendario, siempre que como mínimo sean de 1 día calendario.  El orden de los períodos fraccionados en los que se goza el descanso vacacional se establece por acuerdo escrito entre las partes.
<b>3.</b>	Reducción de vacaciones  (Artículo 19° del Decreto Legislativo N° 713)	El descanso vacacional que sea reducido por acuerdo entre las partes solo puede imputarse a aquel extremo de las vacaciones que puede ser fraccionado en períodos inferiores a 7 días calendario (supuesto (ii) señalado en el punto anterior).  Recuérdese que el descanso vacacional puede reducirse de 30 a 15 días calendario, con la respectiva compensación de los días que son reducidos, siempre que ello se acuerde por escrito entre las partes.

**Se modifican normas sobre hostigamiento sexual.-** Asimismo, el día de hoy se publicó el Decreto Legislativo N° 1410 que, entre otras disposiciones, modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual.

Resaltamos a continuación las principales modificaciones laborales aplicables al sector privado:

1.	<p>Concepto de hostigamiento sexual</p> <p>(Artículo 4° de la Ley N° 27942)</p>	<p>Se establece que el hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta (i) de naturaleza o connotación sexual o sexista; (ii) no deseada por la persona contra la que se dirige; (iii) que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, o afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.</p> <p>Además, se precisa que para demostrar el hostigamiento sexual no es necesario acreditar el rechazo o reiterancia de la conducta.</p>
2.	<p>Manifestaciones del hostigamiento sexual</p> <p>(Artículo 6° de la Ley N° 27942)</p>	<p>Se precisa que, además de los supuestos ya recogidos en el artículo 6° de la Ley N° 27942, calificarán como manifestaciones de hostigamiento sexual toda otra conducta que encaje en el concepto de hostigamiento sexual, según lo explicado en el punto anterior.</p>
3.	<p>Consecuencias del hostigamiento sexual</p> <p>(Artículo 8° de la Ley N° 27942)</p>	<p>Se establecen las siguientes novedades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) La víctima puede demandar los daños y perjuicios sufridos como consecuencia del acto de hostigamiento sexual, sin perjuicio de poder recurrir a la Autoridad Administrativa de Trabajo competente.</li> <li>(ii) Si no se inicia la investigación o se adoptan las medidas de protección, prevención y sanción, la víctima igual puede adoptar los remedios que le faculta la ley (cese de hostilidad o pago de indemnización por despido arbitrario, así como una indemnización por daños y perjuicios).</li> <li>(iii) Se considerará como nulo el despido o no renovación de contrato motivado en la presentación de una queja, demanda, denuncia o reclamación de hostigamiento sexual, o en la participación de un trabajador en este tipo de procedimientos, como testigo a favor de la víctima.</li> </ul>
4.	<p>Actos de hostigamiento en una relación no regulada por el derecho laboral</p>	<p>Se establece que los beneficiarios de modalidades formativas que sean víctimas de un acto de hostigamiento sexual tienen el derecho al pago de una indemnización por el daño sufrido, el cual se tramita bajo la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.</p>