



BOLETÍN MENSUAL

LABORAL



**SALAS RIZO PATRON
& MARGARY** ABOGADOS

BOLETÍN MENSUAL LABORAL – MAYO 2022

ACTUALIDAD LABORAL

1. DISPONEN COBERTURA INMEDIATA A LA MUJER GESTANTE AFILIADA AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL DE ESSALUD (LEY N° 31469)

Se ha dispuesto la cobertura inmediata al Sistema de Seguridad Social de EsSalud desde su afiliación a la afiliada o derechohabiente que se encuentre en estado de gestación.

Con anterioridad a esta modificación, los afiliados regulares y sus derechohabientes tenían derecho a las prestaciones del Seguro Social de Salud siempre que contaran con 3 meses de aportación consecutivos o con 4 no consecutivos dentro de los 6 meses calendario anteriores al mes en que inició la contingencia. En consecuencia, si una mujer gestante se afiliaba a EsSalud durante su embarazo, éste no sería cubierto por la seguridad social, toda vez que la gestación se inició antes de la afiliación.

Se encuentra pendiente de que en un plazo de 90 días calendario desde la entrada en vigencia de la Ley, el Poder Ejecutivo adecúe el Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

2. AUTORIZAN EL RETIRO EXTRAORDINARIO DE HASTA 4 UIT DE LOS FONDOS PRIVADOS DE PENSIONES (LEY N° 31478)

Se ha autorizado el retiro extraordinario de hasta cuatro (4) UIT (S/ 18,400.00) de los fondos acumulados en las cuentas individuales de capitalización del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones.

Asimismo, el retiro extraordinario de los fondos se realizará de acuerdo al siguiente procedimiento, aprobado mediante Resolución SBS N° 1767-2022:

- (i) **Plazo para solicitar el retiro:** Se presenta por única vez e indicando el monto a retirar dentro del límite de las 4 UIT, dentro del plazo máximo de 90 días calendario contados desde el 13 de junio de 2022.

El afiliado que desee desistir de su solicitud, puede realizarlo por única vez comunicándose a su AFP, hasta 10 días calendario antes de la fecha en la que se haya programado cualquiera de los desembolsos.

- (ii) **Plazos para el desembolso:** La AFP dispone la entrega de los fondos conforme al siguiente cronograma:

- Primer desembolso de hasta 1 UIT: En un plazo máximo de 30 días calendario, computados desde la fecha en que fue presentada la solicitud ante la AFP.
- Segundo desembolso de hasta 1 UIT: En un plazo máximo de 30 días calendario, computados desde la fecha en que se realizó el primer desembolso.
- Tercer desembolso por el remanente del monto solicitado: En un plazo máximo de 30 días calendario, computados desde la fecha en que se realizó el segundo desembolso.

- (iii) **Montos para el desembolso:** Hasta 4 UIT respecto del total registrado en su CIC de aportes obligatorios, a la fecha de presentación de la solicitud.

El valor de la UIT que se utilizará para el retiro extraordinario corresponde a aquel que se encuentre vigente a la fecha de presentación de la solicitud por parte del afiliado ante su AFP. La AFP es responsable de disponer el medio idóneo a fin de hacer efectivo el pago, debiendo garantizar que el pago corresponda con el monto solicitado por el afiliado.

El retiro de dichos fondos mantiene la calidad de intangible e inembargable, sin distinción de la cuenta en que haya sido depositado, salvo en caso de retenciones judiciales o convencionales derivadas de deudas alimentarias, hasta un máximo de 30% de lo retirado. En este caso, corresponderá a la AFP realizar la retención ordenada hasta por un máximo del 30% del monto retirado en cada desembolso.

3. **OTORGAN LICENCIA CON GOCE DE HABER COMPENSABLE PARA TRABAJADORES QUE SE REALICEN EXÁMENES ONCOLÓGICOS (LEY N° 31479)**

Se ha dispuesto el otorgamiento a los trabajadores del sector público y privado de una licencia con goce de haber de carácter compensable hasta por dos (2) días hábiles, consecutivos o no, para someterse a sus exámenes preventivos oncológicos.

4. **AUTORIZAN RETIRO DEL 100% DE LOS DEPÓSITOS POR COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (LEY N° 31480)**

Se ha autorizado que hasta el 31 de diciembre de 2023 los trabajadores puedan disponer libremente del 100% de los depósitos por CTS que tengan acumulados a la fecha de disposición en las entidades financieras.

5. **PRORROGAN ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL HASTA EL 30 DE JUNIO DE 2022 (DECRETO SUPREMO N° 058-2022-PCM)**

A continuación, un detalle de las principales medidas que se mantienen vigentes con la Prórroga del Estado de Emergencia Nacional:

RESTRICCIONES AL EJERCICIO DE DERECHOS	<p>Toda persona que realice actividad laboral presencial debe acreditar haber recibido las tres (3) dosis de vacunación contra la COVID-19, siempre que se encuentre habilitada para recibir las según protocolo vigente, siendo válidas las vacunas administradas tanto en el Perú como en el extranjero.</p> <p>En el caso de los prestadores de servicios de la actividad privada que no cuentan con las tres (3) dosis de vacunación, deberán prestar servicios a través de la modalidad de trabajo remoto. Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto, se entenderá producido el supuesto de suspensión del contrato de trabajo, sin goce de haberes salvo que las partes acuerden la suspensión imperfecta del vínculo laboral, siendo obligación del empleador verificar el cumplimiento de las disposiciones antes señaladas.</p>
USO DE MASCARILLA EN ESPACIOS ABIERTOS	<p>Obligación del uso de una mascarilla KN95, o en su defecto una mascarilla quirúrgica de tres pliegues y encima de esta una mascarilla comunitaria (tela), para circular por las vías de uso público y en lugares cerrados.</p> <p>En los departamentos que tengan el 80% de cobertura de vacunación contra la COVID-19 de personas de 60 años a más con 3 dosis y el 80% de cobertura de vacunación contra la COVID-19 de personas de 12 años a más con 2 dosis, es opcional el uso de mascarillas en espacios abiertos, siempre que se garantice el distanciamiento físico o corporal, medidas que podrían modificarse de acuerdo con el contexto epidemiológico.</p>

TRABAJO PRESENCIAL PARA LOS SERVIDORES CIVILES	Retorno a trabajo presencial de los/las servidores civiles vacunados/as contra la COVID-19. Los/las servidores/as civiles con factores de riesgo realizan trabajo remoto o mixto, de acuerdo a la necesidad del servicio y la evaluación clínica que realicen los médicos ocupacionales o quienes hagan sus veces en las entidades públicas.

INSPECCIONES

1. AMPLÍAN EL HORARIO DE ATENCIÓN DE LA MESA DE PARTES VIRTUAL DE LA SUNAFIL

SUNAFIL ha dispuesto extender el horario de atención de su Mesa de Partes Virtual (MPV) de lunes a domingo, durante las 24 horas del día. De esta forma, todos los documentos que ingresen entre las 00:00 horas y las 23:59 horas se tendrán como recibidos en la fecha y hora en la que se ingresó la solicitud.

Finalmente, es importante mencionar que los documentos ingresados a través de la MPV registran dos fechas en el sistema de trámites documentarios:

- **Fecha de ingreso:** Corresponde a la fecha y hora en la que el administrado registró su solicitud en la Plataforma de la MPV.
- **Fecha de envío:** Corresponde a la fecha y hora en la que el operador de la MPV procesa la solicitud registrada por el administrado.

2. PRECEDENTE DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Mediante Resolución de Sala Plena N° 2-2022-SUNAFIL/TFL (en adelante, 'la Resolución'), el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) ha establecido precedentes administrativos de observancia obligatoria en relación con el análisis de las infracciones por la inejecución de medidas de requerimiento.

En el caso bajo análisis, el sujeto inspeccionado fue multado por la comisión de infracciones graves en materia de seguridad y salud en el trabajo y una infracción muy grave a la labor inspectiva consistente en no cumplir con la medida de requerimiento. A partir de ello, el TFL concluyó en calidad de precedente vinculante lo siguiente:

1. En los casos en los que el recurso de revisión proponga el análisis de infracciones a la labor inspectiva consistentes en el incumplimiento de la medida de requerimiento, pero las materias objeto de la medida de requerimiento son calificadas por la normativa como faltas “graves” o “leves”, no serán objeto de análisis dichas faltas, al encontrarse fuera de la competencia material del TFL.
2. La evaluación de los recursos de revisión interpuestos contra sanciones administrativas por la inejecución de medidas de requerimiento deberá circunscribirse a un análisis estrictamente referido a la proporcionalidad, razonabilidad y legalidad de tales medidas, sin analizar las infracciones calificadas como “graves” o “leves”.

Cabe precisar que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes señalados deberán ser cumplidos por todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo desde el 7 de mayo de 2022.

3. **APRUEBAN NUEVA VERSIÓN DEL PROTOCOLO DE FISCALIZACIÓN EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL (RESOLUCIÓN DE SUBINTENDENCIA N° 257-2022-SUNAFIL)**

A continuación, las principales modificaciones incorporadas en el nuevo protocolo de hostigamiento sexual:

**NO REVICTIMIZACIÓN
DE LA VÍCTIMA**

En el desarrollo de las actuaciones inspectivas, y en cuando sean aplicables, el inspector debe considerar los principios previstos en el artículo 4° del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, especialmente el principio de no revictimización de la víctima.

**RECEPCIÓN, ATENCIÓN
Y CALIFICACIÓN DE
LAS DENUNCIAS
LABORALES SOBRE
ACTOS DE
HOSTIGAMIENTO
SEXUAL**

- Se ratifica que las denuncias anónimas deben ser atendidas. Así, se precisa que SUNAFIL solicitará a los denunciantes autorización para levantar la reserva de su identidad, a fin de que sea más sencillo individualizar los hechos y llevar a cabo la inspección laboral. Sin embargo, si la persona afectada decide mantener el anonimato, SUNAFIL continuará la inspección, evitando la revictimización.
- Las denuncias no podrán ser rechazadas o archivadas aun cuando no se haga referencia en ellas a la queja o denuncia presentada ante la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y/o no se ofrezcan o acompañen los medios probatorios que acrediten el hostigamiento denunciado, debiendo ser atendidas con los datos e información contenidos en la denuncia, evitando la revictimización.
- Si la víctima lo autoriza, la Sub Intendencia de Actuaciones Inspectiva (SIAI) pondrá en conocimiento del Servicio de orientación y acompañamiento para los casos de Hostigamiento Sexual en el Trabajo ("Trabaja Sin Acoso") la recepción de la denuncia, a efectos que la presunta víctima reciba el acompañamiento psicológico o legal que corresponda, según el caso.

**ACTUACIONES
INSPECTIVAS EN
RELACIÓN CON LA
VERIFICACIÓN DEL
PROCEDIMIENTO DE
INVESTIGACIÓN Y
SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO
SEXUAL**

- En los procedimientos de inspección, SUNAFIL verificará la entrega (física o virtual) oportuna del 'Acta de Derechos de la persona denunciante', así como el ofrecimiento de atención médica y psicológica. El acta debe contar con la información mínima necesaria sobre los derechos que le asisten a la persona afectada en el marco del procedimiento de investigación.

El inspector deberá verificar que el sujeto inspeccionado agotó el uso de los recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, entre otros, para establecer comunicación con la presunta víctima.
- El inspector también deberá verificar que el ofrecimiento de atención médica y psicológica figure en el "Acta de derechos de la persona denunciante"; en caso de aceptación o renuncia, ello debe constar en el Acta con la firma o firma electrónica y huella digital de la presunta víctima, pudiendo utilizar formatos físicos o virtuales.
- Las infracciones por hostigamiento sexual se consideran de carácter insubsanable. El inspector comisionado deberá dejar constancia de ello en la respectiva constancia de actuaciones inspectivas y anexos.

- El otorgamiento de vacaciones u otro tipo de suspensión imperfecta de labores no serán consideradas como medidas de protección válidas para la víctima, si la misma no lo ha solicitado.
- En el marco de las Actuaciones Inspectivas en Materia de Hostigamiento Sexual Laboral, la Autoridad Inspectiva del Trabajo está obligada a poner en conocimiento del Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, los indicios de la comisión de delitos que pudieran ser advertidos durante las actuaciones inspectivas en materia de hostigamiento sexual en un plazo no mayor de 24 horas de haber recibido la comunicación sobre los mismos.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. PUBLICAN EL MANUAL DE USUARIO EXTERNO E INTERNO DEL SISTEMA INFORMÁTICO DE NOTIFICACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO, INCIDENTES PELIGROSOS Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES (RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 144-2022-TR)

En el mes de abril se publicó el Decreto Supremo 006-2022-TR, mediante el cual se aprobó el Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, conformado por los siguientes formularios:

- Notificación de Accidentes de Trabajo Mortales.
- Notificación de Accidentes de Trabajo no Mortales.
- Notificación de Incidentes Peligrosos.
- Notificación de Enfermedades Ocupacionales.

Dicho Registro Único entraría en vigencia al día siguiente de la publicación de la Resolución Ministerial que apruebe los Manuales de Usuario del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales.

Con fecha 28 de mayo de 2022, se publicó la Resolución Ministerial 144-2022-TR, mediante la cual se aprobaron los documentos denominados: (i) Manual de usuario externo del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales – SAT y (ii) Manual de

En atención a ello, desde el 29 de mayo de 2022 se encuentra vigente el Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, al haberse publicado los referidos manuales.

JURISPRUDENCIA

1. PRINCIPALES ACUERDOS ADOPTADOS EN EL IX PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL

El 18 de mayo de 2022 se llevó a cabo la audiencia del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral. A continuación, los principales acuerdos con implicancias en el régimen laboral de la actividad privada son los siguientes:

- TEMA 1: COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS DE PAZ LETRADOS EN MATERIA LABORAL

- (i) Pretensiones cuantificables hasta 50 URP.
- (ii) Pretensiones no cuantificables relativas a la protección de derechos individuales, con excepción de las pretensiones vinculadas a la libertad sindical y siempre que estas no sean de competencia de los juzgados especializados de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 2° de la Ley N° 29497.
- (iii) Pretensiones no cuantificables acumuladas con una pretensión cuantificable hasta 50 URP vinculadas entre sí.
- (iv) En la vía del proceso abreviado laboral las pretensiones de impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido, dentro de una relación laboral en el régimen laboral de la actividad privada, con excepción de los derechos vinculados a la protección de la libertad sindical.

- TEMA 2: PLAZO DE CADUCIDAD PARA IMPUGNAR JUDICIALMENTE UNA SANCIÓN DISCIPLINARIA DISTINTA AL DESPIDO

El plazo de caducidad para impugnar una sanción disciplinaria distinta al despido es de 30 días hábiles contados desde el día siguiente de notificada la medida para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.

CRONOGRAMA DE OBLIGACIONES LABORALES DEL MES DE JUNIO

FECHA	OBLIGACIÓN
13 de junio de 2022	Inicia el plazo para solicitar el retiro de hasta 4 UIT de los fondos privados de pensiones,
29 de junio de 2022	Feriado por San Pedro y San Pablo.

(*) Cabe advertir, que el presente boletín pretende informar de forma resumida y en algunos casos, comentar o hacer notar algunos de los principales cambios en la normativa y jurisprudencia del mes. En este sentido, no transcribe la(s) norma(s) ni pronunciamientos judiciales y administrativos en él contenido(s), no pretende reemplazar la lectura de ésto(s), ni contiene opinión o interpretación legal alguna. Por ello, Salas Rizo Patrón & Margary Abogados no asume responsabilidad alguna por la utilización que el receptor hiciera de la información aquí vertida.

Este Boletín es de uso exclusivo de Salas Rizo Patrón & Margary Abogados, en tal sentido no se permite su difusión o utilización por terceros sin autorización previa y expresa.

En caso tenga alguna consulta, puede contactar con Carlos Margary al correo:

cmargary@srpmlegal.pe



**SALAS RIZO PATRON
& MARGARY** ABOGADOS

Visítanos en: <https://srpmlegal.pe/>

Síguenos en nuestras redes.

