

EDICIÓN N° 20

24 - enero

2022

SEMANARIO LABORAL

INFORMACIÓN LEGAL PARA LA GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS

- Informativos



EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

Informativos

- Información del registro del trabajo del hogar..... 3
- Capacitaciones obligatorias para la prevención del hostigamiento sexual..... 4
- Se aprueban nuevas reglas para el trabajo presencial de los vacunados y no vacunados..... 5
- Se aprueba listado de actividades a las que se aplica el Reglamento de SST para el sector construcción..... 6
- ¿Quién es el encargado de convocar a las elecciones de los miembros del Comité de SST?..... 7
- Se prorroga vigencia del trabajo remoto y otras disposiciones..... 8
- Medidas de prevención para trabajadores con exposición a la radiación solar..... 9
- Se declara feriado nacional el 9 de diciembre en conmemoración a la Batalla de Ayacucho..... 10
- Comunicados de Sunafil y MTPE a empleadores..... 11
- ¿En qué casos el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento no constituye infracción?..... 12
- Se modifican niveles de alerta por provincia y regulan otros aspectos vinculados a la vacunación..... 15
- Protección ante el despido de las trabajadoras gestantes y lactantes..... 17
- Se reconocen las prácticas preprofesionales y profesionales como experiencia laboral..... 18
- Aprueban una nueva definición de aislamiento en el ámbito comunitario..... 19

INFORMACIÓN DEL REGISTRO DEL TRABAJO DEL HOGAR

Mediante Resolución Ministerial N° 243-2021-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobó la información del Registro del Trabajo del Hogar.

Este Registro se realiza a través de un aplicativo que permite al empleador del hogar registrar los siguientes datos:



01

Datos del empleador

02

Datos de la persona trabajadora del hogar.

03

Datos relacionados a las condiciones laborales contenidas en el contrato.

*Requiere adjuntar el contrato en formato PDF, debidamente suscrito por las partes

04

Datos relacionados a la adenda del contrato, de ser el caso.

*Si se efectúan modificaciones al contrato requiere adjuntar la adenda en formato PDF, debidamente suscrito por las partes.

05

Datos relacionados a la baja del contrato, de ser el caso.



Para acceder al aplicativo, el empleador del hogar deberá ingresar con su RUC y clave SOL o, de no contar con este, con su usuario del MTPE.

Si la persona trabajadora o empleadora del hogar cuenta con documentos distintos a los previstos en el aplicativo, la persona empleadora debe contactarse con la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales del MTPE, al correo electrónico detallado en el aplicativo.

Los registros efectuados antes de la puesta en funcionamiento del aplicativo Registro del Trabajo del Hogar podrán ser visualizados en este.

Los registros efectuados antes de la publicación de la Resolución Ministerial N° 243-2021-TR se considerarán válidos para todo efecto legal.

CAPACITACIONES OBLIGATORIAS PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El empleador deberá brindar una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, para sensibilizar, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias.

Entre estas, se estableció la obligatoriedad de contar con dosis de vacunación completa para la realización de las siguientes actividades:



Es obligatorio brindar una capacitación anual especializada para el área de RR.HH., el Comité de intervención y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, y los enfoques para la aplicación e interpretación de la normativa sobre la materia.

Esta obligación no será exigible en el caso de las micro y pequeñas empresas que se encuentran acreditadas en el REMYPE.

¿Necesitas capacitar a tu equipo de trabajo?

Contáctanos a:

 **992 284 703**

 **laboral@nmabogados.com.pe**



SE APRUEBAN NUEVAS REGLAS PARA EL TRABAJO PRESENCIAL DE LOS VACUNADOS Y NO VACUNADOS

De acuerdo al artículo 14° del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, y modificaciones a partir del 10 de diciembre de 2021, toda persona que realice actividad laboral presencial deberá acreditar su esquema completo de vacunación contra la COVID-19, considerándose válidas las vacunas administradas en el Perú y el extranjero.



En la actividad privada, quienes no cuenten con el esquema completo de vacunación deberán realizar trabajo remoto.

Si por la naturaleza de las actividades no pueden realizar trabajo remoto, aplica la suspensión perfecta del contrato de trabajo (licencia sin goce de remuneraciones), salvo que las partes acuerden la suspensión imperfecta (licencia con goce de remuneraciones).



No es exigible que el empleador tenga más de 10 trabajadores para cumplir con esta obligación, de modo que es aplicable incluso cuando se tiene un número menor de trabajadores.

Los servidores del sector público que no cuenten con el esquema completo de vacunación, se sujetan a lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021 y las disposiciones complementarias que emita el Ministerio de Salud en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

SE APRUEBA LISTADO DE ACTIVIDADES A LAS QUE SE APLICA EL REGLAMENTO DE SST PARA EL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN

Mediante Resolución N° 251-2021-TR, publicada en El Peruano el 15 de diciembre de 2021, se aprueba el listado de actividades a las que resulta aplicable el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Construcción.

Esta lista se actualiza cada tres años, sin embargo, el MTPE o el o el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento pueden solicitar su actualización en un plazo menor.



LISTADO DE ACTIVIDADES:

a) Las actividades de construcción contenidas en la sección F de la CIIU Revisión 4:

1. Construcción de edificios (Clase 4100 de la CIIU Revisión 4), incluidos edificios prefabricados de diferentes materiales.
2. Construcción de carreteras y líneas de ferrocarril (Clase 4210 de la CIIU Revisión 4).
3. Construcción de proyectos de servicio público (Clase 4220 de la CIIU Revisión 4).
4. Construcción de otras obras de ingeniería civil (Clase 4290 de la CIIU Revisión 4).
5. Demolición (Clase 4311 de la CIIU Revisión 4).

6. Preparación del terreno (Clase 4312 de la CIIU Revisión 4).
7. Instalaciones eléctricas (Clase 4321 de la CIIU Revisión 4).
8. Instalaciones de fontanería, calefacción y aire acondicionado (Clase 4322 de la CIIU Revisión 4).
9. Otras instalaciones para obras de construcción (Clase 4329 de la CIIU Revisión 4).
10. Terminación y acabado de edificios (Clase 4330 de la CIIU Revisión 4).
11. Otras actividades especializadas de construcción (Clase 4390 de la CIIU Revisión 4).

b) Las actividades conexas a las actividades de construcción, consideradas como aquellas de carácter complementario y que permiten el cumplimiento de las actividades de construcción:

1. Servicios de comedores, campamentos, vigilancia, entre otros.
2. Servicios generales.
3. Servicios médicos.
4. Servicios de topografía en el proceso de construcción.
5. Actividades de otro tipo de prestación de servicios en el proceso de construcción.



¿QUIÉN ES EL ENCARGADO DE CONVOCAR A LAS ELECCIONES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE SST?

OBLIGACIÓN DE CONTRA CON UN CSST

- Es obligatorio que las organizaciones con 20 trabajadores o más conformen su Comité de seguridad y salud en el trabajo (CSST).
- El CSST es bipartito porque cuenta con representación de los empleadores y trabajadores, y es paritario porque ambas partes cuentan con el mismo número de representantes.

DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTES

- El empleador designará a sus representantes, titulares y suplentes, entre los trabajadores de dirección y confianza.
- Por su lado, los trabajadores deberán elegir a sus representantes, titulares y suplentes, a través de un proceso de elección. Los trabajadores de dirección y confianza no deben participar en el proceso de elección ni pueden ser elegidos como representantes de los trabajadores.

RESPONSABILIDAD DE CONVOCAR A ELECCIONES

Cuando existe un sindicato mayoritario:

- La responsabilidad de la convocatoria a elecciones de los representantes de los trabajadores recae en el sindicato mayoritario.
- La responsabilidad de la convocatoria a elecciones de los representantes de los trabajadores recae en el sindicato mayoritario.

- Se considera como sindicato mayoritario a aquel que agrupa a más de la mitad de los trabajadores.

Cuando existe un sindicato mayoritario:

- En caso no contar con un sindicato mayoritario, quien convocará a las elecciones será el sindicato más representativo.
- Cuando existen dos sindicatos minoritarios, se considera como más representativo al que agrupa a la mayor cantidad de trabajadores.
- En caso exista un único sindicato minoritario, ésta se considerará el más representativo.

Convocatoria del empleador:

- Excepcionalmente, el empleador convocará a las elecciones cuando la organización:
- No cuenta con sindicato.
 - Si el sindicato no convoca a elecciones dentro de los 30 días calendario de recibido el pedido de parte del empleador, o incumpla el cronograma sin retomarlos en un plazo de 5 días hábiles.

Base legal:

Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Procedimiento para la elección aprobado con Resolución Ministerial N° 245-2021-TR

SE PRORROGA VIGENCIA DEL TRABAJO REMOTO Y OTRAS DISPOSICIONES

Con el Decreto de Urgencia N° 115-2021, publicado en El Peruano el 30 de diciembre de 2021, se realizaron diversas modificaciones normativas con impacto para los regímenes laborales del sector privado y público.

TRABAJO REMOTO

La vigencia del título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020, se amplió hasta el 31 de diciembre de 2022, en consecuencia:

- El empleador puede aplicar el trabajo remoto hasta el 31 de diciembre de 2022.
- En caso que la naturaleza de las labores de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo no sea compatible con el trabajo remoto, se les deberá otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.



DISPOSICIONES PARA EL SECTOR PÚBLICO

- La vigencia del Decreto Legislativo N° 1505 y del Decreto de Urgencia N° 078-2020 se amplió hasta el 31 de diciembre de 2022.
- La variación excepcional de funciones para los servidores civiles dispuesta por la cuarta DCF del Decreto Legislativo N° 1505 se amplió hasta el 31 de diciembre de 2022.
- Se modificó el literal b) del numeral 3.1 y el numeral 3.2 del Decreto de Urgencia N° 078-2020, quedando precisado que:
 - En caso existan horas restantes pendientes de compensar por la licencia con goce de haber otorgada durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, el servidor civil o trabajador deberá cumplir con la misma en la siguiente vinculación laboral hasta el 31 de diciembre de 2022.
 - Si hasta el 31 de diciembre de 2022, el servidor civil no cumple con la compensación total de las horas de licencia con goce de haber otorgada durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, la Entidad dejará constancia de la cantidad de horas no compensadas en la hoja de liquidación correspondiente otorgada al cese, debiendo poner en conocimiento de ello a SERVIR.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN PARA TRABAJADORES CON EXPOSICIÓN A LA RADIACIÓN SOLAR

Mediante la Ley N° 30102, Ley que dispone medidas preventivas contra los efectos nocivos para la salud por la exposición prolongada a la radiación solar, se establecen disposiciones que deben adoptar las entidades públicas y privadas para la protección a sus trabajadores que laboren prolongadamente bajo la exposición de los rayos solares.



OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

- **Realizar** actividades para informar y sensibilizar a los trabajadores sobre los riesgos por la exposición a la radiación solar y la forma de prevención de los daños que esta pueda ocasionar.
- **Disponer** que las actividades deportivas, religiosas, institucionales, cívicas, protocolares o de cualquier otra índole que impliquen cierta exposición a la radiación solar, se realicen de preferencia entre las 8:00 y las 10:00 horas o a partir de las 16:00 horas.

- **Proporcionar** materiales, instrumentos o accesorios de protección solar para la realización de actividades bajo exposición a los rayos solares, como: gorros, anteojos y bloqueadores solares, entre otros.

- **Instalar** carteles, avisos o anuncios en lugares con exposición a la radiación solar, que incluya el siguiente texto: "La exposición prolongada a la radiación solar produce daño en la piel".

- **Incentivar** acciones de arborización.

OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DEL EMPLEADOR



- **Adoptar** medidas de protección necesarias cuando sus trabajadores, por la naturaleza del trabajo que realizan, estén expuestos a la radiación solar de manera prolongada.
- Al inicio de la relación laboral, el empleador **deberá informar** a sus trabajadores sobre los efectos nocivos para la salud por la exposición prolongada a la radiación solar. Asimismo, deberá hacer entrega de elementos de protección adecuados para la protección al solar, capacitándolos en su uso.

SE DECLARÓ FERIADO NACIONAL EL 9 DE DICIEMBRE EN CONMEMORACIÓN A LA BATALLA DE AYACUCHO

Mediante la Ley N° 31381, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 30 de diciembre de 2021, se declaró el 9 de diciembre como feriado nacional, en conmemoración a la Batalla de Ayacucho, que consolidó la Independencia de América. En consecuencia, se modificó el artículo 6 del Decreto Legislativo 713, incorporándose el citado feriado.



Los trabajadores del sector público y privado tendrán derecho al descanso remunerado por el feriado del 9 de diciembre.



- En caso de prestar servicios efectivos, el trabajador tendrá derecho a los siguientes pagos:



Una remuneración diaria por el trabajo realizado.



Una remuneración diaria por el feriado.



Una sobre sobretasa del 100% de la remuneración diaria.

COMUNICADOS DE SUNAFIL Y DEL MTPE A EMPLEADORES

1.

SUNAFIL está remitiendo una Carta Circular a los empleadores sobre las medidas adoptadas para el control de la vacunación de los trabajadores contra la Covid-19

VER CARTA CIRCULAR



2.

SUNAFIL se encuentra remitiendo alertas sobre presuntas inconsistencias, orientando a los empleadores para que registren a los trabajadores en la planilla electrónica.

Esta acción tiene por objeto que el empleador evalúe si la relación de los locadores o prestadores de servicios cumplen con los elementos típicos de un contrato de trabajo (prestación personal del servicio, remuneración y subordinación), y proceda a su formalización en la planilla electrónica.

VER DOCUMENTO



3.

El MTPE advierte a los empleadores que deben considerar como válido los casos positivos para la Covid-19 determinados a través de pruebas antígenas o moleculares.

VER COMUNICADO



¿EN QUÉ CASOS EL INCUMPLIMIENTO DE LA MEDIDA INSPECTIVA DE REQUERIMIENTO NO CONSTITUYE INFRACCIÓN?

A partir del análisis de diversas resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral de SUNAFIL, se identifican algunas situaciones que impiden que el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento constituya una infracción a la labor inspectiva.

Advertimos que las siguientes no constituyen una transcripción literal de las resoluciones, siendo producto del examen practicado por nuestro equipo de abogados y abogadas.

Resolución N° 561-2021-SUNAFIL/TFL- Primera Sala, del 22 de noviembre de 2021

Resolución N° 195-2021-SUNAFIL/TFL- Primera Sala, del 13 de agosto de 2021

No es razonable emitir una medida de requerimiento cuando la autoridad inspectiva conocía que el incumplimiento de las obligaciones económicas del empleador era a causa de un contexto económico acreditado (embargo trabado por SUNAT) que generó el retraso de las mismas.

En ese sentido, en observancia del principio de culpabilidad, no corresponde atribuir responsabilidad al sujeto inspeccionado por no cumplir con la medida de requerimiento, al no ser una conducta imputable a título de dolo o culpa.

Resolución N° 408-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, del 13 de octubre de 2021

Es nula la medida inspectiva de requerimiento y el acta de infracción que vulnera los principios de razonabilidad, debido procedimiento y presunción de veracidad.

En el caso concreto, la autoridad inspectiva requirió que el sujeto inspeccionado acredite la realización de la investigación de un accidente de trabajo y la aplicación de las medidas correctivas, lo que fue acreditado hasta en dos ocasiones a lo largo de la inspección, de modo que la medida inspectiva de requerimiento vulneró el principio de razonabilidad, al exigir actuaciones ya realizadas.

Asimismo, en la medida inspectiva de requerimiento se pidió que el informe de la investigación médica establezca la transferencia del trabajador accidentado a otro puesto de trabajo, lo que vulneró el debido procedimiento por exigir la emisión de un documento en un sentido determinado.

Por otro lado, en el acta de infracción se precisó que la alegación del sujeto inspeccionado respecto a que se cumplió con realizar la evaluación médica al trabajador accidentado, es una "simple manifestación", no obstante, esta afirmación vulnera el principio de presunción de veracidad al ser que concurrían informes médicos que acreditaban el dicho del sujeto inspeccionado.

A esto último se añadió que la ausencia de análisis de los documentos y argumentos del sujeto inspeccionado en el acta de infracción, vulneró su derecho de defensa.

Resolución N° 235-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, del 23 de agosto de 2021

La medida inspectiva de requerimiento debe establecer un plazo razonable para cumplir con lo solicitado por la autoridad inspectiva.

En este caso, se requirió al sujeto inspeccionado que en el plazo de 4 días elabore y apruebe el Plan para la vigilancia, prevención y control del Covid-19 en el trabajo, sin embargo, este plazo era difícil de cumplir teniendo en cuenta las modificaciones que se solicitaban, lo que desnaturalizaba la finalidad del requerimiento.

Además, se precisó que el requerimiento tiene carácter unitario, de modo que el sujeto inspeccionado no puede elegir cumplir alguna o algunas de las órdenes impartidas, sino la totalidad de ellas. Siendo ello así, si el plazo para cumplir uno de los requerimientos excede los límites de la razonabilidad, corresponde dejar sin efecto la sanción por incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento.

Resolución N° 170-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, del 6 de agosto de 2021

Se vulnera el principio de legalidad cuando se emite una medida inspectiva de requerimiento por un hecho que no constituye infracción.

En consecuencia, el sujeto inspeccionado tiene derecho a resistirse, de manera que el incumplimiento de la citada medida no constituye infracción.

Resolución N° 121-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, del 22 de julio de 2021

Se vulnera el principio de legalidad cuando se emita una medida inspectiva de requerimiento ante un hecho que debió ser calificado como infracción insubsanable. En consecuencia, el sujeto inspeccionado tiene derecho a resistirse, de manera que el incumplimiento de la citada medida no constituye infracción.

Resolución N° 094-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, del 14 de julio de 2021

Si con la medida inspectiva de requerimiento se solicita la presentación de documentación inexistentes, la falta de presentación de los mismos no es considerada como un acto contrario a la colaboración y la buena fe, de modo que no constituye infracción a la labor inspectiva.

- Resolución N° 561-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, del 22 de noviembre de 2021
<https://lnkd.in/e4WGcV7x>

- Resolución N° 195-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, del 13 de agosto de 2021
<https://lnkd.in/eHsGtBi6>

- Resolución N° 408-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, del 13 de octubre de 2021
<https://lnkd.in/eKm93HSQ>

- Resolución N° 235-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, del 23 de agosto de 2021
<https://lnkd.in/emnaaNnj>

- Resolución N° 170-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, del 6 de agosto de 2021
<https://lnkd.in/e6MU2-Vj>

- Resolución N° 121-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, del 22 de julio de 2021
<https://lnkd.in/e9jCcD-A>

- Resolución N° 094-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, del 14 de julio de 2021
https://lnkd.in/eVpmx_Bd

SE MODIFICAN NIVELES DE ALERTA POR PROVINCIA Y REGULAN OTROS ASPECTOS VINCULADOS A LAS VACUNACIÓN

Mediante Decreto Supremo N° 005-2022-PCM, publicado en El Peruano el 16 de enero de 2022, se modificaron los niveles de alerta por provincia hasta el 30 de enero de 2022, del siguiente modo:

NIVEL DE ALERTA	PROVINCIA	LAPSO DE INMOVILIZACIÓN SOCIAL OBLIGATORIA
Alto	Arequipa, Camaná, Islay, Huánuco, Leoncio Prado, Cajamarca, Jaén, Huamanga, Tacna, Jorge Basadre, Ilo, Mariscal Nieto, Ica, Chincha, Pisco, Palpa, Huancayo, Satipo, Chanchamayo, Tarma, Huaura, Cañete, Barranca, Huaral, Huarochirí, Lima, Provincia Constitucional del Callao, Piura, Talara, Paíta, Sullana, Sechura, Morropón, Chiclayo, Lambayeque, Ferreñafe, Santa, Huaraz, Cusco, La Convención, Urubamba, Trujillo, Pacasmayo	De lunes a domingo desde las 00:00 horas hasta las 4:00 hora del día siguiente
Moderado	Todas las demás provincias del Perú	De lunes a domingos desde las 02:00 horas hasta las 4:00 horas del día siguiente

Para ingresar a centros comerciales, galerías comerciales, tiendas por departamento, tiendas en general, conglomerados, tiendas de abastecimiento de productos de primera necesidad, supermercados, mercados, restaurantes y afines en zonas internas, casinos, tragamonedas, cines, teatros, bancos, entidades financieras, iglesias, templos, lugares de culto, bibliotecas, museos, centros culturales, galerías de arte, clubes, locales de asociacio-

nes deportivas, peluquerías, barberías, spa, baños turcos, sauna, baños termales, coliseos, gimnasios, notarías, oficinas de atención al usuario, trámite administrativo y mesas de partes de instituciones públicas y privadas; las personas mayores de 18 años deben presentar el carné físico o virtual que acredite haber completado el esquema vacunación contra la COVID-19.

Asimismo, para el los choferes y cobradores del servicio de transporte público, delivery, taxi, transporte privado de personal y turismo, solo podrán operar si acreditan su dosis completa de vacunación en el Perú o en el extranjero.

A partir del 23 de enero de 2022 se requiere la dosis de refuerzo para mayores de 50 años en cada una de las actividades antes indicadas.

Finalmente, se ratifica que, para el desarrollo de las actividades laborales presenciales, se debe acreditar contar con el esquema de vacunación completa contra la COVID-19. En su defecto, corresponderá que los trabajadores realicen trabajo remoto y, en caso no resulta posible su aplicación por la naturaleza de las labores, se suspenderá el contrato de modo perfecto (sin prestación personal del servicio y sin remuneración).

PROTECCIÓN ANTE EL DESPIDO DE LAS TRABAJADORAS GESTANTES Y LACTANTES

PROHIBICIÓN DE NO RENOVACIÓN

Se encuentra prohibida la no renovación del contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de las trabajadoras gestantes o lactantes. Esta prohibición no aplica cuando el empleador acredita la desaparición de la necesidad que motivó la contratación temporal.

DESPIDO NULO

Se considera nulo el despido de la trabajadora que se encuentra en estado de gestación o en periodo de lactancia, salvo concurra una causa justa relacionada con su capacidad o conducta. Esta protección alcanza hasta la culminación del permiso por lactancia materna establecido en la Ley N° 27240, esto es, hasta que el menor hijo cumpla un año (STC. Nos. 1272-2007-PA/TC, 00677-2016-PA/TC, 04795-2017-PA/TC, 01016-2017-PA/TC, entre otros).

El despido nulo ocasiona que, además de determinarse su reposición al empleo (conforme al último párrafo del artículo 34° de la LPCL), la trabajadora tenga derecho al pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de despido hasta su efectiva reposición, así como los depósitos de la compensación de tiempo de servicios y sus intereses legales (artículo 40° de la LPCL).

PROTECCIÓN EN EL PERIODO DE PRUEBA

La protección ante el despido nulo es aplicable durante periodo de prueba. Esto implica que no se podrá cesar a la trabajadora gestante o lactante señalando genéricamente que no superó el periodo de prueba, debiendo acreditarse la concurrencia de una causa justa de despido.

PROTECCIÓN EN CASO DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

Si bien para el despido de un trabajador que labora menos de 4 horas diarias en promedio no es exigible imputar una causa justa relacionada con su capacidad o conducta, las trabajadoras gestantes y lactantes que realizan labores a tiempo parcial les resulta aplicable la protección ante el despido nulo. En consecuencia, no es posible su cese salvo que se impute una causa justa de despido.

Base legal:

Artículo 6° de la Ley N° 30709 y el artículo 12° de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-TR
Artículo 29° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (LPCL)

El presente informativo no contiene una transcripción literal de las normas aplicables, siendo producto del examen practicado por nuestro equipo de abogados y abogadas.

SE RECONOCEN LAS PRÁCTICAS PREPROFESIONALES Y PROFESIONALES COMO EXPERIENCIA LABORAL

Con la Ley N° 31396, publicada el 18 de enero de 2022 en la edición extraordinaria de El Peruano, se reconoció como experiencia laboral, las prácticas preprofesionales y profesionales realizados por estudiantes y egresados de instituciones de educación superior universitaria y no universitaria, públicas o privadas.



NUEVAS DISPOSICIONES

Se considera como experiencia laboral para el sector público y privado, las prácticas que se realizan según los siguientes criterios:

1. Las prácticas preprofesionales que se realicen por un periodo no menor de tres meses o hasta que el estudiante adquiera la condición de egresado.
2. Las prácticas profesionales se realicen por un periodo máximo de hasta 24 meses.
3. Las prácticas preprofesionales y la continuidad como prácticas profesionales, por un periodo no menor de tres meses.

Excepcionalmente, los egresados de instituciones de educación superior universitaria y no universita-

ria en el periodo de 2019 al 2022 pueden acreditar prácticas profesionales realizadas hasta 24 meses después del levantamiento del estado de emergencia sanitaria a causa del COVID-19.

Modificación y derogación del Decreto Legislativo N° 1401

ANTES	AHORA
<p>Artículo 12°.- Tiempo de Duración 12.1. El período de prácticas profesionales solo puede desarrollarse dentro de los doce (12) meses siguientes a la obtención de la condición de egresado de la universidad, del instituto o escuela de educación superior o del Centro de Educación Técnico Productiva. Vencido dicho plazo, el convenio y las prácticas profesionales caducan automáticamente. 12.2. Este periodo se considera como experiencia profesional para el sector público.</p>	<p>Artículo 12°.- Tiempo de Duración 12.1 El período de prácticas profesionales solo puede desarrollarse dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes a la obtención de la condición de egresado de la universidad, del instituto o escuela de educación superior o del Centro de Educación Técnico Productiva. Vencido dicho plazo, el convenio y las prácticas profesionales caducan automáticamente.</p>

Finalmente, se derogó el artículo 9° que establecía:

“Artículo 9°.- Prácticas preprofesionales durante el último año de estudios Únicamente para efectos del acceso al sector público, se podrá validar el último año de prácticas preprofesionales desarrolladas en el marco de la presente norma, como experiencia profesional”

SE APRUEBA UNA NUEVA DEFINICIÓN DE AISLAMIENTO EN EL ÁMBITO COMUNITARIO

El 21 de enero de 2022, se publicó en el diario El Peruano, la Resolución Ministerial N° 018-2022/MINSA, que modificó el Documento Técnico: Manejo ambulatorio de personas afectadas por la COVID-19 en el Perú, aprobado por Resolución Ministerial N° 834-2021/MINSA.

Esta norma modificó el concepto de aislamiento en el ámbito comunitario y dejó sin efecto el concepto de cuarentena. Asimismo, la nueva definición reemplaza a cualquier otra establecida en documentos normativos aprobados por la Autoridad Nacional de Salud, lo que incluye la Directiva N° 321-MINSA/DGIESP-2021.

Corresponde el aislamiento en el ámbito comunitario, en los siguientes casos

N°	CASO	FACTORES DE RIESGO	VACUNACIÓN COMPLETA (3 dosis)	DÍAS DE AISLAMIENTO	INICIO DE AISLAMIENTO
1	Sintomático que califique como caso sospechoso, probable o confirmado que no requiere hospitalización	Sí	Sí	10	Desde el inicio de los síntomas
		Sí	No	10	
		No	No	10	
		No	Sí	7	
2	Asintomáticos	Sí	Sí	No precisa	-
		Sí	No	No precisa	-
		No	No	7	Desde la fecha que se tomó la muestra para PCR o detección de antígeno
		No	Sí	7	
3	Contactos domiciliarios de un caso sospechoso o confirmado	Sí	Sí	7 días, con posibilidad de suspender al quinto día si cuenta con prueba molecular negativa tomada el día 3 o posterior	Desde la fecha del contacto
		Sí	No		
		No	No		
		No	Sí	No aplica aislamiento	-

* En los casos no precisados es recomendable aplicar el aislamiento de 10 días

** Se considera como personas con factores de riesgo, a los mayores de 60 años o con comorbilidades.

No corresponde el aislamiento en los siguientes supuestos;

1. El trabajador no pertenezca al grupo de riesgo y sí cuente con vacunación completa, a pesar de tener contacto domiciliario con una persona sospechosa, probable o confirmada con Covid-19.

2. En caso de ser contacto directo con otro trabajador sospechoso, probable o confirmado con Covid-19 (contacto directo en el trabajo).

3. Si se tuvo contacto directo con un usuario, cliente, proveedor, u otro tipo de contacto directo comunitario, sospechoso, probable o confirmado con Covid-19.

El presente informativo no contiene una transcripción de las normas aplicables, siendo producto del examen practicado por nuestro equipo de abogados y abogadas.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO. ¿CÓMO REALIZAR CAPACITACIONES REALMENTE EFECTIVAS?



Compartimos el artículo elaborado por nuestra abogada asociada del Estudio, Carolina Mendieta Carranza, para la sección de opinión de La Ley

[LEER ARTÍCULO](#)

NUESTRO EQUIPO



Alejandro Navarrete

Abogado principal

anavarrete@nmabogados.com.pe



Irma Pacheco

Abogada asociada

ipacheco@nmabogados.com.pe



Carolina Mendieta

Abogada asociada

cmendieta@nmabogados.com.pe



Ivan Casana

Abogado asociado

icasana@nmabogados.com.pe

SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES Y CONTÁCTANOS:



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



@nmabogados



laboral@nmabogados.com.pe



992 284 703



www.nmabogados.com.pe



Av. las Camelias Nro. 781, Dpto. 31, San Isidro, Lima - Perú.