



BOLETÍN LEGAL LABORAL

El presente boletín ha sido elaborado por los miembros del Estudio Iuris Consulting - Abogados Empresariales y Financieros, esperando que sea de utilidad al público en general. Queda prohibida su venta.

Edición N°: 005-2022

Fecha: 01 de marzo

I. Normas relevantes

- **RESOLUCIÓN SBS N° 00598-2022:** Sustituyen el primer párrafo de la Cuarta Disposición Final del Reglamento de los regímenes especiales y de la liquidación de las empresas del sistema financiero y del sistema de seguros, aprobado por Resolución SBS N° 0455-99 y sus modificatorias (01/03/2022).
- **RESOLUCIÓN DE CONTRALORÍA N° 047-2022-CG:** Modifican la Estructura Orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones de la Contraloría General de la República (01/03/2022).
- **DECRETO SUPREMO N° 005-2022-MINEDU:** Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 016-2019-MINEDU, Decreto Supremo para la aprobación e implementación de un plan de emergencia para el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad por parte de las universidades públicas con licencia institucional denegada, modificado por Decreto Supremo N° 004-2021-MINEDU (01/03/2022).
- **DECRETO LEGISLATIVO N° 1527:** Decreto Legislativo que modifica la Ley del Impuesto a la Renta (01/03/2022).
- **RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN ENERGÍA Y MINERÍA OSINERGMIN N° 030-2022-OS/CD:** Modifican Texto Único de Procedimientos Administrativos del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería - OSINERGMIN (28/02/2022).
- **DECRETO SUPREMO N° 016-2022-PCM:** Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID-19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social (27/02/2022).
- **DECRETO DE URGENCIA N° 002-2022:** Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias destinadas a garantizar la respuesta sanitaria de atención en los establecimientos de salud en el marco de la emergencia sanitaria por la pandemia por la Covid-19 (27/02/2022).
- **LEY N° 31428:** Ley que deroga la Ley 30636, Ley que crea el Seguro Obligatorio del Pescador Artesanal (26/02/2022).
- **LEY N° 31427:** Ley que amplía temporalmente la excepción del desempeño de más de un empleo o cargo público remunerado del personal médico especialista o asistencial de salud debido a una emergencia sanitaria (25/02/2022).
- **DECRETO SUPREMO N° 001-2022-TR:** Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, que regulan los servicios de tercerización (23/02/2022).



II. Recomendación legal

Dentro del ambiente laboral, pueden surgir situaciones de violencia de naturaleza sexual o sexista, generadas por conductas físicas o verbales no deseadas o rechazadas. Esta conducta de hostigamiento sexual, puede darse en cualquier vínculo: entre superiores y subordinados, entre colegas de trabajo, entre usuarios y clientes, entre contratistas y proveedores, o en cualquier vínculo de dos o más personas que compartan un ambiente, espacio o relación laboral. Todas las personas pueden ser hostigadas, sin importar su edad, sexo, orientación sexual, identidad de género o apariencia física. Y, aquellas personas que son víctimas de este tipo de conductas, pueden sentirse intimidadas o humilladas.

Al respecto, las instituciones empleadoras tienen un rol fundamental para detener el hostigamiento sexual y evitar los efectos inmediatos y las consecuencias a mediano y largo plazo de esta forma de violencia, es por ello que la ley, obliga al empleador a tomar medidas que busquen prevenir y detectar este tipo de circunstancias de manera temprana, así como determinar la responsabilidad correspondiente, garantizando para ello, una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso.

Una de las medidas que debe tomar el empleador, es la instalación de un comité de intervención frente al hostigamiento sexual laboral, siempre que el centro de trabajo cuente con, al menos, 20 trabajadores, de lo contrario el empleador está obligado a impulsar la elección de un "Delegado".

También, se establece como una obligación del empleador el brindar como mínimo una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral para sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias, así como una capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos o el que haga sus veces, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, o el que haga sus veces, y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con la finalidad de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, y el desarrollo del procedimiento.



 (074) 613 771 - 938631944

 administracion@estudioiuris.com

 Chiclayo: Calle Los Crisantemos 195 - 4to piso - Urb. Los Parques
Piura: Urbanización Norvisol A - N° 008

En caso de sufrir una situación de hostigamiento sexual, la víctima puede presentar una queja o denunciar el hecho ante su institución empleadora, quien está obligada a iniciar un procedimiento interno para investigar el caso y sancionar a las personas responsables.

El encargado de recursos humanos, o de la administración y/o gestión de la empresa, debe dictar las medidas de protección en un plazo máximo de tres días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia. Puede optar por la rotación o cambio de lugar del presunto hostigador u hostigadora, suspenderlo temporalmente o rotar a la víctima, siempre ella lo solicite. Puede, además, solicitar una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.

Seguidamente, debe comunicar al Comité de intervención frente al hostigamiento sexual laboral en el plazo de un día hábil la queja o denuncia para que inicie la investigación. El Comité tiene un plazo no mayor de 15 días calendario, contados desde que recibe la queja o denuncia, para investigar los hechos y emitir el informe con las conclusiones de la investigación. Dentro de dicho plazo debe otorgar al quejado o denunciado un plazo para formular sus descargos. En base a ello, el área encargada de recursos humanos, administración y/o gestión de la empresa, deberá dictar la decisión correspondiente, y en base a los fundamentos y pruebas de las partes, decidir si sanciona al responsable o si archiva el caso.

En el caso de que la víctima labore en el sector privado o se encuentre bajo el régimen laboral privado, puede solicitar a la SUNAFIL que realice una visita inspectiva para que verifique el cumplimiento de la Ley N° 27942 y su Reglamento, y en caso de encontrar responsabilidad por no cumplir con lo anteriormente mencionado, SUNAFIL podría proceder a sancionar a la empresa imponiendo la correspondiente multa económica.

III. Jurisprudencia relevante

a) Corte Suprema



 (074) 613 771 - 938631944

 administracion@estudioiuris.com

 Chiclayo: Calle Los Crisantemos 195 - 4to piso - Urb. Los Parques
Piura: Urbanización Norvisol A - N° 008

• **Casación Laboral N° 3804-2010-DEL SANTA:** Precedente vinculante: Este Supremo Tribunal considera que las normas cuya infracción se denuncia, deben ser interpretadas de la siguiente manera:

Artículo 1° de la Ley N° 27942: Su texto original previene y reprime el hostigamiento sexual que se produzca contra una persona dentro de cualquier relación de autoridad o dependencia sin importar la naturaleza del régimen laboral a que pertenezca, en consecuencia, debe interpretarse que puede ser objeto de sanción por incurrir en hostigamiento sexual todo funcionario o servidor público (incluidos los señalados en el artículo 39° de la Constitución Política del Estado), personal militar o policial, y/o cualquier persona al servicio del Estado que incurra en conductas que impliquen hostigamiento o chantaje sexual; Artículo 4° de la Ley N° 27942: Su texto original define el hostigamiento sexual típico o chantaje sexual, debiendo interpretarse esta norma en el sentido siguiente: "que constituye hostigamiento sexual dentro de las relaciones laborales o de dependencia en la Administración Pública, toda conducta de naturaleza sexual o referida al tema sexual, así como cualquier otro comportamiento que tenga connotación sexual que afecte la dignidad de la persona, que sea no deseado o rechazado por el servidor o funcionario públicos, personal militar o policial, y/o cualquier otra persona que presta servicios al Estado." (**Fecha de resolución: 18 de Enero de 2013**).

En caso tenga alguna duda o consulta sobre el contenido del presente boletín, o sobre alguna otra contingencia legal, no dude en contactarnos a nuestros números y/o a nuestra dirección indicados en la parte inferior. Con gusto lo atenderemos.

¿Necesita cambiar dólares?

Conoce a **SAFEX Casa de Cambio Online**, autorizada por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y obtén un tipo de cambio preferencial con el código **IURIS**. Por cada operación de compra o venta de dólares recibe tu boleta o factura, y sustenta costo o gasto para disminuir tu impuesto a pagar.



www.safex.pe
Cel.: 978830054



 (074) 613 771 - 938631944

 administracion@estudioiuris.com

 Chiclayo: Calle Los Crisantemos 195 - 4to piso - Urb. Los Parques
Piura: Urbanización Norvisol A - N° 008