

Nuevas disposiciones

Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad, en el proceso de selección y en el lugar de trabajo, y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida

Resolución Ministerial N° 171-2019-TR (3.7.2019)

Modifican Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad

Decreto Supremo N° 13-2019-MMP (21.7.2019)

Versión 2 del Protocolo para la Fiscalización de las Obligaciones en Materia Remunerativa Previstas en la Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres

Resolución de Superintendencia N° 234-2019-SUNAFIL (21.7.2019)

Nuevo Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Decreto Supremo N° 14-2019-MIMP (22.7.2019)

Protocolo de fiscalización del cumplimiento de las disposiciones referentes a la contratación de trabajadores extranjeros

Resolución de Superintendencia N° 235-2019-SUNAFIL (24.7.2019)

SUNAFIL aprueba criterios en materia legal aplicables al sistema inspectivo

Resolución de Superintendencia N° 237-2019-SUNAFIL (24.7.2019)

Disponen que ciudadanos extranjeros mantengan actualizada la información registrada ante Migraciones a través de su portal web

Resolución de Superintendencia N° 234-2019-MIGRACIONES (27.7.2019)

Jurisprudencia

Corte Suprema: Es nulo el despido de trabajadora embarazada aunque se produzca luego de haber comunicado la pérdida del bebé

A través de la Casación Laboral N° 15216-2018-Lima, la Corte Suprema ha determinado que es nulo el despido de una trabajadora por razón de su embarazo, a pesar de que, al momento en que su empleadora inició el procedimiento de despido por falta grave, ya no se encontraba en estado de gestación, debido a la pérdida de su bebé.

[Ver más](#)

Apuntes Laborales

Obligaciones del empleador creadas por el nuevo Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

A través del nuevo Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo 14-2019-MIMP ("Nuevo Reglamento"), se han establecido nuevas obligaciones para los empleadores. A continuación, precisamos cuáles son las principales y en qué plazos deben ser cumplidas:

Obligación	Plazo para su cumplimiento
Conformación del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual ("Comité") o designación del Delegado contra el hostigamiento sexual	Antes del 23 de enero de 2020
Designación de Comité interino (mientras no se haya conformado el Comité)	Obligación ya es exigible
Implementación del procedimiento interno para la conformación del Comité y las reglas del mismo (plazo de mandato, requisitos para los miembros, etc.)	Antes del 20 de setiembre de 2019
Aprobación o adecuación de los protocolos internos de atención y sanción del hostigamiento sexual, conforme a lo establecido por el Nuevo Reglamento	Dentro de los 90 días hábiles posteriores a la publicación de los modelos de protocolo a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ("MTPE")
Capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral	Obligación ya es exigible
Capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos, el Comité y demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual	Obligación ya es exigible
Comunicaciones al MTPE (i) de inicio de procedimiento de investigación y (ii) de decisión final del procedimiento	Obligación ya es exigible a través de medios físicos. Luego de implementación de plataforma virtual, las comunicaciones se realizarán por esta vía.



Germán Lora

Socio
gla@prcp.com.pe



Cristina Oviedo

Consejera
coa@prcp.com.pe



Brian Ávalos

Asociado Senior
bar@prcp.com.pe