

INFORMATIVO LEGAL SEMANAL

Semana del 04 al 10 de diciembre de 2022

- 1** Obligación de realizar exámenes ocupacionales de salida a pedido del trabajador - Decisión del TFL
- 2** Aceptación del trabajador para el fraccionamiento de vacaciones puede materializarse por medios digitales - Decisión del TFL

OBLIGACIÓN DE REALIZAR EXÁMENES OCUPACIONALES DE SALIDA A PEDIDO DEL TRABAJADOR - DECISIÓN DEL TFL



En una reciente decisión del Tribunal de Fiscalización Laboral se recuerda que el empleador tiene la obligación de realizar el examen médico ocupacional a sus ex trabajadores cuando estos lo solicitan.

Así, en la **Resolución N° 1053-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala** se confirma que no acreditar el examen ocupacional de retiro es una infracción muy grave en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Obligación del empleador de realizar los exámenes médicos ocupacionales:

Conforme con los artículos 49°, literal d) de la Ley N° 29783, y el artículo 101°, literales a) y b) de su reglamento, aprobado por D.S. N° 005-2012-TR, la obligación del empleador en materia de exámenes médicos ocupacionales se configura de la siguiente manera:

1. Los exámenes médicos ocupacionales se practican cada 02 años. En el caso de nuevos trabajadores se tendrá en cuenta su fecha de ingreso, para el caso de los trabajadores con vínculo vigente se tomará en cuenta la fecha del último examen médico ocupacional practicado por su empleador.
2. Los trabajadores o empleadores podrán solicitar, al término de la relación laboral, la realización de un examen médico ocupacional de salida.



La obligación del empleador de efectuar exámenes médicos ocupacionales de salida establecida por el artículo 49° de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se genera al existir la solicitud escrita del trabajador.

Así, la sanción que corresponde a dicha conducta se encuentra tipificada en el numeral 13) del artículo 28° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, el cual prevé lo siguiente:

Artículo 28.- Infracciones muy graves de seguridad y salud en el trabajo

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

28.13 No cumplir con realizar los exámenes médicos ocupacionales y/o no cumplir con realizar la vigilancia de la salud de sus trabajadores.

ACEPTACIÓN DEL TRABAJADOR PARA EL FRACCIONAMIENTO DE VACACIONES PUEDE MATERIALIZARSE POR MEDIOS DIGITALES - DECISIÓN DEL TFL



Mediante **Resolución N° 1052-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**, analizando un recurso de revisión, este órgano destaca que resulta innegable que el empleo de medios digitales acelera los procesos y simplifica los trámites, siendo responsabilidad de los empleadores y de la Administración Pública que sean utilizados garantizando los derechos de los trabajadores y observando estrictamente la legislación vigente.

Así, señala que, si bien es cierto que aún no existe una norma que regule expresamente la aplicación de sistemas electrónicos para la aceptación de fraccionamiento vacacional, en aplicación del principio de presunción de veracidad, según el cual, en los procedimientos administrativos se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados responden a la verdad de los hechos que ellos afirman, salvo prueba en contrario, se apreció que **la manifestación de voluntad del trabajador en la aceptación del fraccionamiento de vacaciones a través de un Sistema de Gestión de Vacaciones no se encuentra afectada por vicio, dolo o intimidación**, ya que, se observó que dicho sistema contiene acuerdos desmaterializados, que plasman la voluntad de las partes intervinientes, sin que una pueda alterar la de la otra, por lo que, no existe infracción a la normativa laboral.