

COVID-19: Implicancias Laborales

COVID 19 – IMPLICANCIAS LABORALES



Emergencia Sanitaria a Nivel Nacional

- Duración de 90 días – desde el 12 de marzo hasta el 10 de junio de 2020
- En todos los centros laborales deben adoptar medidas de prevención y control sanitario para evitar la propagación del COVID-19



Emergencia Nacional

- Desde el 16 de marzo hasta el 26 de abril
- Se dispone el Aislamiento Social Obligatorio- Cuarentena
- Solo se pueden seguir brindando servicios excepcionales- Primera necesidad, Combustible, Farmacéuticos, entre otros.



Trabajo Remoto



Prestación de servicios subordinada / presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario.



Se realiza a través de equipos o medios informáticos. Son proporcionados por el empleador o trabajador



Las partes pueden acordar la compensación de los gastos derivados del uso de los equipos o medios informáticos



No requiere de Acuerdo entre Trabajador y Empleador y se puede aplicar mientras dura la emergencia Sanitaria



Aplica : Modalidades Formativas



No Aplica: Casos diagnosticados con COVID y descansos Médicos

Obligaciones Empleador - Trabajo Remoto

Comunicación al trabajador (soporte físico o digital) sobre la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios para implementar el trabajo remoto.

Informar condiciones y recomendaciones en materia de SST.

No afectar la naturaleza del vínculo laboral, remuneración y demás condiciones económicas, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo.

Asignar labores al trabajador y establecer mecanismos de supervisión y reporte durante la jornada laboral. No se podrá alegar incumplimiento si no ha asignado labores y mecanismos de supervisión.

Determinar los medios y mecanismos a ser empleados por el trabajador para la realización del trabajo remoto.

Brindar capacitación previa en caso se implementen sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos.

Otorgar facilidades para el acceso a sistemas y plataformas para que desarrollo de sus funciones, reglas de confidencialidad y protección de datos.

Precisar el canal por medio del cual el trabajador puede comunicar los riesgos adicionales de SST y accidentes de trabajo.



Obligaciones Trabajador - Trabajo Remoto

Cumplir con medidas de seguridad de la información, protección y confidencialidad de datos

Cumplir con medidas en SST. Informar sobre accidentes de trabajo

Estar disponible durante la jornada de trabajo. Entregar los Trabajos encargados a tiempo

Prohibida la subrogación

Informar cualquier desperfecto en los medios de comunicación

Informar si cuenta con descanso medico

Trabajo Remoto

	Trabajador comprendido en el Riesgo	Trabajador no comprendido en el grupo de riesgo
El trabajador puede realizar trabajo remoto	<p>Se aplica trabajo remoto de forma obligatoria</p> <p>Aplica durante la Emergencia Sanitaria</p>	<p>Se aplica trabajo remoto</p> <p>Aplica durante Estado de Emergencia Nacional</p> <p>Es facultad del empleador extender el plazo durante la Emergencia Sanitaria</p>
El trabajador no puede realizar trabajo remoto	<p>Mientras dure la Emergencia Sanitaria por el COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior</p> <p>Aplica durante la Emergencia Sanitaria</p>	<p>Los empleadores otorgan una licencia con goce compensable</p> <p>Aplica durante la Emergencia Nacional</p>

Personas que no pueden hacer Trabajo Remoto

Trabajadores Incluidos en el grupo de riesgo

- Otorgar Licencia con Goce sujeta a Compensación posterior.
- Las partes acordarán la forma en la cual compensarán el tiempo dejado de laborar.

Empresas Facultadas a seguir operando

- **Puestos indispensables**
 - Debe asistir.
 - Debe contar con el PET, DNI y fotocheck.
 - Empresa debe tomar medidas especiales de SST.
 - Otorgar dos horas de tolerancia.
 - Modificar horarios y turnos de trabajo.
- **Puestos no indispensables**
 - Licencia con goce no compensable
 - Licencia con goce compensable con trabajo en sobretiempo.
 - Licencia con goce compensable con trabajo adicional.
 - Compensación con horas extras laboradas antes de la cuarentena.
 - Compensación con descanso vacacional.

Empresas no Facultadas a seguir operando

- Licencia con goce no compensable.
- Licencia con goce compensable.

¿Cómo compensar la Licencia con Goce de Haberes?

- ✓ Por acuerdo de partes, en principio debería intentar llegar a un acuerdo con mis trabajadores. Compensar contra descanso vacacional.
- ✓ En caso no llegué a un acuerdo podría:
 - ✓ Modificar temporalmente el horario de trabajo hasta recuperar las horas dejadas de laborar
 - ✓ Puedo ampliar los días de trabajo respetando el día de descanso semanal obligatorio.

¿Cómo podemos reducir el impacto económico?



Reducción de la Remuneración del Trabajador
Se requiere **Acuerdo**

Reducción de la Jornada y Remuneración proporcionalmente
Se requiere **Acuerdo**



Cambio a Modalidad Part-Time
Se requiere **Acuerdo**

Otorga Licencia sin Goce de Haberes
Se requiere **Acuerdo**



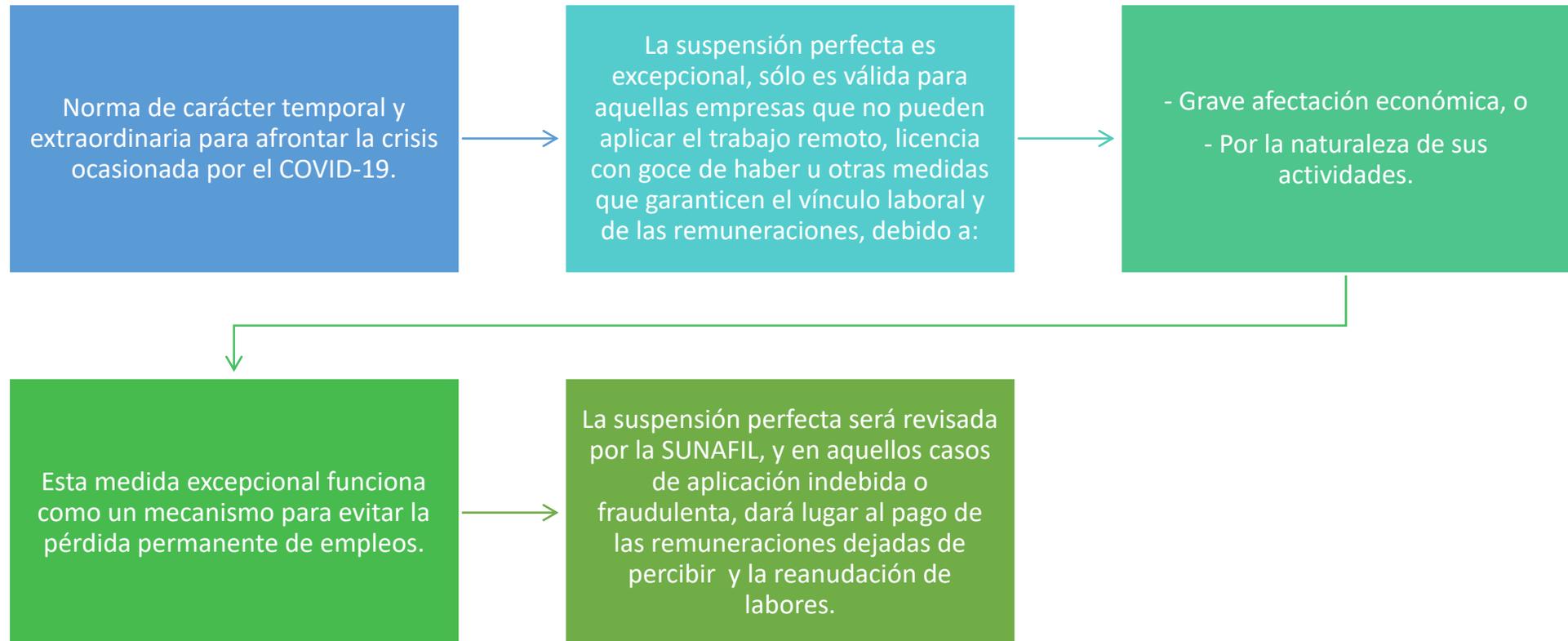
¿Cómo podemos reducir el impacto económico?

Goce del Descanso Vacacional

Supuesto	Formalidad	Descripción	Contingencia
Programadas antes del estado de emergencia	Solicitud previa por parte de trabajador	En el supuesto de que las vacaciones del trabajador coincidan con la cuarentena decretada por el Gobierno, dicho periodo se considerará como vacaciones y no se encontrará sujeto a la compensación establecida	Baja
Adelanto	Convenio suscrito entre trabajador y empleador	En caso de acuerdo entre el empleador y el trabajador, se podría adelantar vacaciones mayores a las que el trabajador ha generado, no obstante, ello, en caso de cese del trabajador, este no se encontrará obligado a compensar de forma alguna el descanso vacacional adelantado que no pueda ser compensado con sus vacaciones truncas.	Baja
Generadas y no gozadas	Convenio suscrito entre trabajador y empleador	De común acuerdo el trabajador y el empleador pueden establecer que los días de cuarentena podrían ser tomados a cuenta de las vacaciones generadas. No obstante, debe existir una solicitud expresa del trabajador y deberán celebrar un convenio de fraccionamiento de vacaciones a efectos de dejar constancia de dicho acuerdo.	Baja
Unilateral	Comunicación por parte del empleador	En el supuesto que decidan de manera unilateral el otorgamiento de vacaciones, esto podría ser contingente en la medida que existe una norma que regula expresamente que dichos días deben ser considerados como licencia con goce de haber.	Alta

Suspensión Perfecta

Decreto de Urgencia N°038-2020



Suspensión Perfecta – DU No.038-2020

Procedimiento

Se registra de manera virtual en la Plataforma del Ministerio de Trabajo mediante el envío de una Declaración Jurada siguiendo el formato establecido, la cual debe incluir la lista de trabajadores comprendidos en la medida, así como una autorización de notificación por correo electrónico.

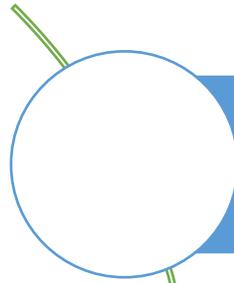
Dentro de los 30 días hábiles siguientes de registrada la Suspensión Perfecta, SUNAFIL realizará una verificación a efectos de buscar una correspondencia entre lo declarado y la realidad de los hechos.

Dentro de los 7 días hábiles siguientes de cumplido el plazo antes indicado, se emitirá la resolución que declare procedente o no la medida de Suspensión Perfecta, a este plazo se le aplica el Silencio Administrativo Positivo.

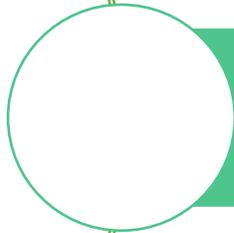
Solo se pueden aplicar estas medidas hasta 30 días calendarios después de culminado el Estado de Emergencia Sanitaria.

Suspensión Perfecta

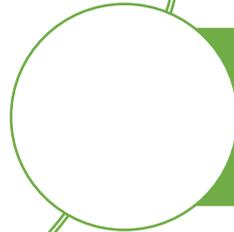
Medidas excepcionales a favor de trabajadores con suspensión perfecta de labores:



Las prestaciones de prevención, promoción y atención de salud a cargo de EsSalud se continuarán brindando por el tiempo que dure la suspensión y será financiado por el Estado.



Los trabajadores podrán disponer libremente de su CTS hasta por 1 remuneración bruta mensual por cada mes que dure la suspensión.



En caso no cuenten con fondos en su CTS, puede solicitar a su empleador el adelanto de pago de la CTS del mes de mayo y de la gratificación de julio. El empleador debe efectuar dicho pago a la sola solicitud del trabajador dentro de los primeros 5 días calendario mediante transferencia a la cuenta que el trabajador indique.

Suspensión Perfecta

Medidas excepcionales a favor de trabajadores con suspensión perfecta de labores:

- A los que hubieran alcanzado el derecho a jubilarse en ONP, se les reconocerá hasta 3 meses de aportación.
- El trabajador que se encuentre comprendido dentro de una medida de suspensión perfecta aprobada por el Ministerio de Trabajo podrá, a partir del 30 de abril de 2020, solicitar ante su AFP el retiro extraordinario de hasta S/.2,000.00 de su Cuenta Individual de Capitalización (CIC).
- Para los trabajadores de la microempresa que ganen hasta S/ 2,400 mensuales, se ha creado una "Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19", que será otorgada por el EsSalud hasta por un plazo de 3 meses, hasta por un monto máximo de S/ 760.00 mensuales.

Otros Beneficios

Medidas excepcionales a favor de trabajadores **sin** suspensión perfecta de labores:

El empleador puede aplazar el depósito correspondiente a la CTS del mes de mayo de 2020 hasta noviembre del presente año, con excepción de los casos en que el trabajador se encuentre bajo una suspensión perfecta de labores o que su remuneración bruta sea menor o igual a S/. 2,400.00.

Los afiliados al SPP podrán solicitar ante su AFP el retiro extraordinario de hasta S/.2,000.00 de su CIC siempre que **no** cuenten con la acreditación del aporte previsional obligatorio correspondiente al devengue del mes de febrero o marzo de 2020.

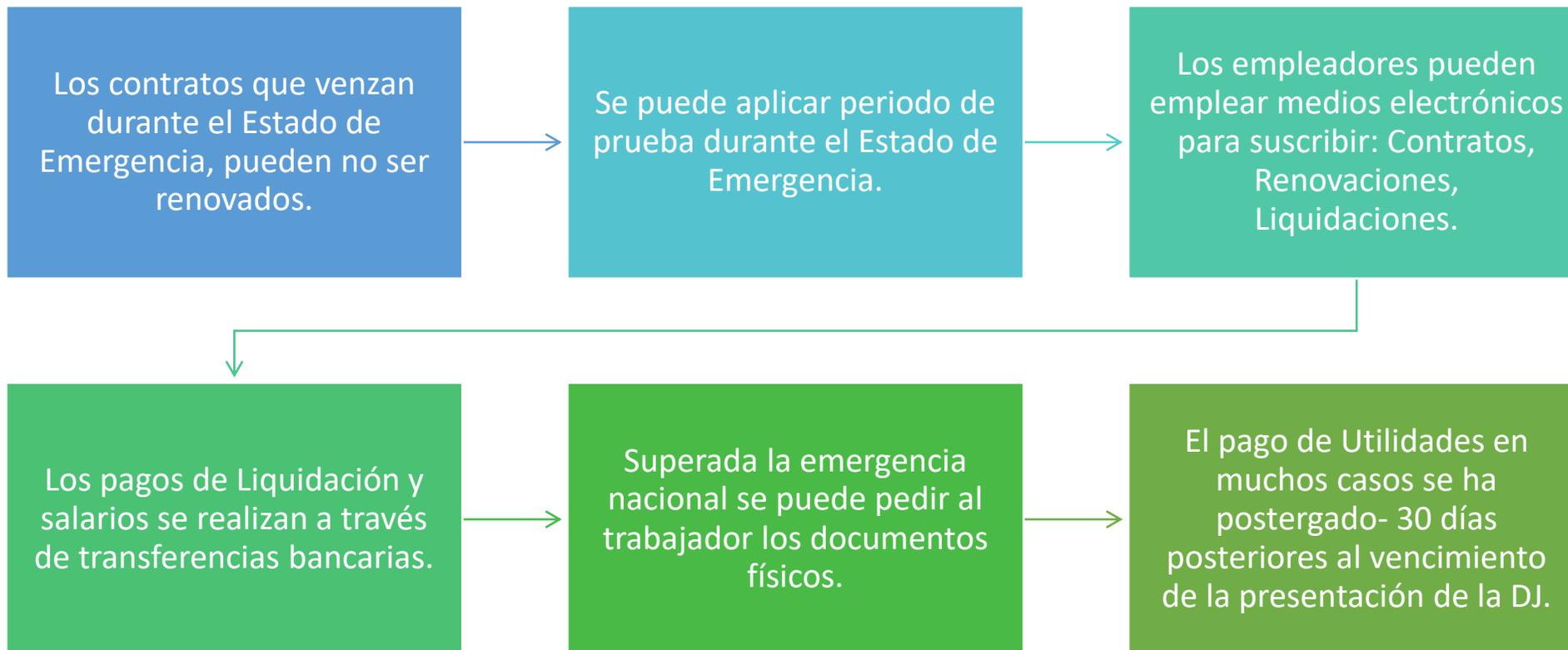
Los afiliados al SPP, cuya última remuneración declarada o la suma de estas percibida en un solo periodo sea menor o igual a S/. 2,400.00, podrán solicitar ante su AFP el retiro extraordinario de hasta S/.2,000.00 de su CIC siempre que **sí** cuenten con la acreditación del aporte previsional obligatorio correspondiente al devengue del mes de febrero o marzo de 2020.

► Beneficios Sociales – Impacto de las Medidas



	Vacaciones	CTS	Gratificación	Asignación Familiar	Utilidades	Essalud
Trabajo Remoto / Trabajo Regular	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Licencia con Goce	✓	✓	✓	✓	✗	✓
Licencia sin Goce	✓	✗	✗	✗	✗	✗
Trabajador diagnosticado con COVID	✓	✓	✓	✓	✗	✗
Descanso Médico	✓	✓	✓	✓	✗	✗

Anotaciones Finales





GRACIAS

Claudia Tejada Yépez

Socia del Area Laboral

Barrios & Fuentes Abogados

ctejada@bafur.com.pe

Cel. 987976140

BARRIOS & FUENTES
ABOGADOS