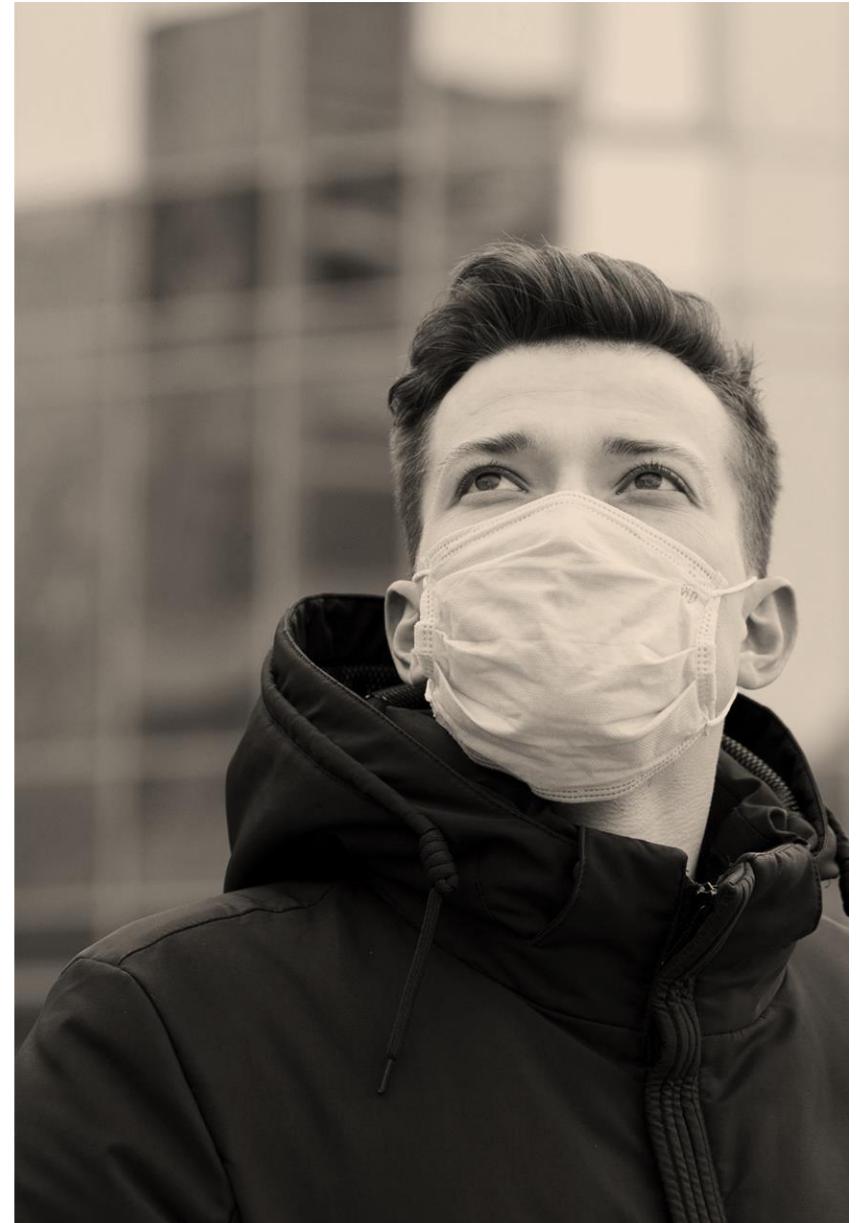


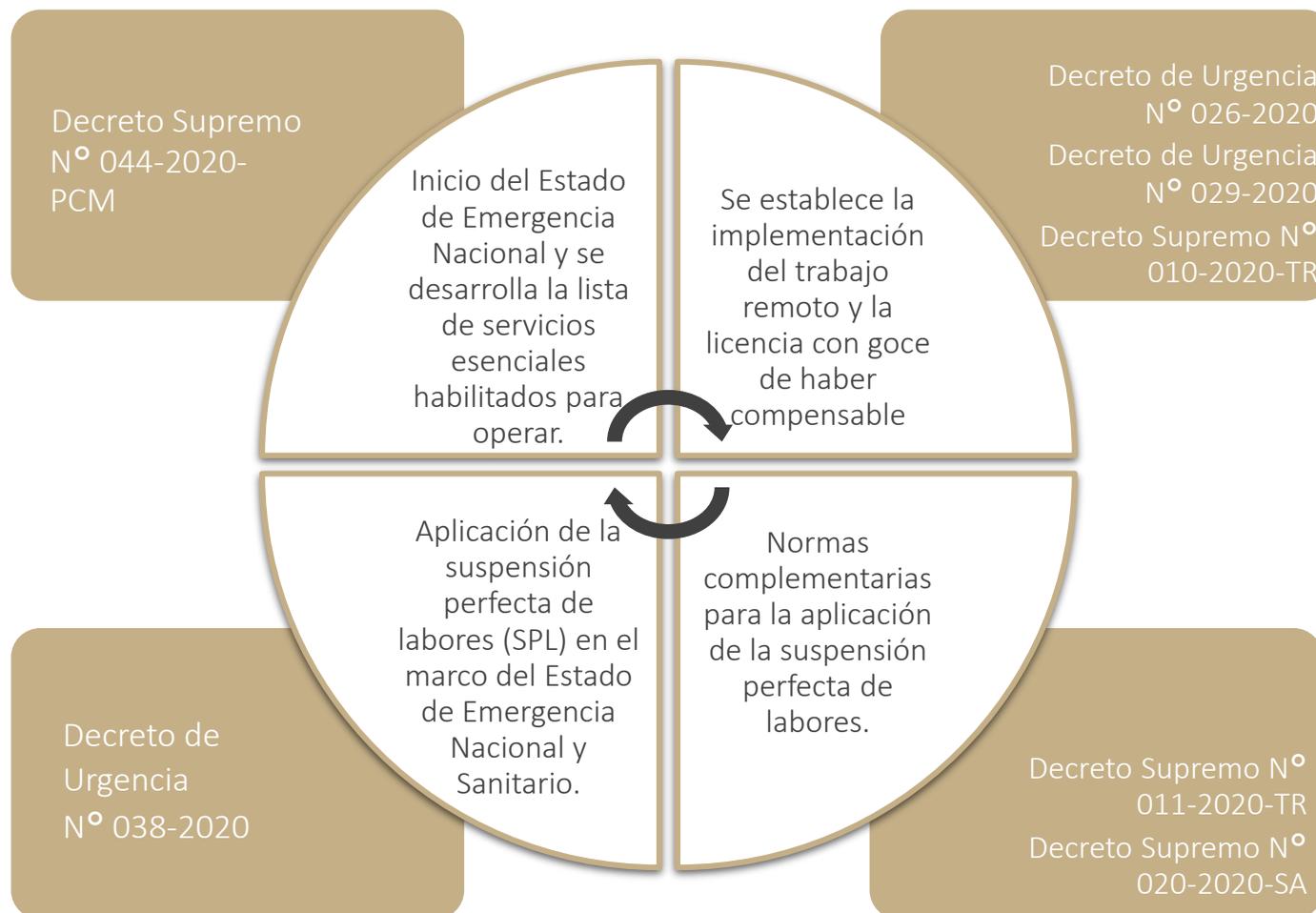
**LA NUEVA NORMALIDAD EN EL
ENTORNO LABORAL**
**Las 5 medidas claves para la
reactivación**

Luis Esteban Delgado Sigüeñas
Jefe del área laboral de Martinot
Abogados

Melina Céspedes Alegre
Abogada Asociada del área laboral de
Martinot Abogados



MARCO NORMATIVO LABORAL DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL Y SANITARIA





TRABAJO REMOTO

Presencia física del trabajador en su domicilio, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.



El empleador deberá comunicar al trabajador la modificación del lugar de prestación de servicio a través de soporte físico o digital.



La comunicación debe contener: **(i)** la duración de la aplicación del trabajo remoto, **(ii)** los medios o mecanismos para su desarrollo, **(iii)** la parte responsable para proveerlos, **(iv)** las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y **(iv)** otros aspectos relativos a la prestación del servicio.

MEDIDA 1 IMPLEMENTACIÓN DE TRABAJO REMOTO O LICENCIA CON GOCE DE HABER

LICENCIA CON GOCE DE HABER

Para aquellas actividades que, por la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, no aplique el trabajo remoto. En estos casos, los empleadores deberán otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.



En el caso del sector privado, se aplica lo que acuerden las partes.



A falta de acuerdo, corresponde la compensación de horas al término del Estado de Emergencia Nacional.



¿CÓMO SE PUEDE REEMPLAZAR LA LICENCIA CON GOCE DE HABER?



Vacaciones
(Pendientes de goce o adelantadas)



Compensación por
Tiempo de Servicios
(sin afectar monto intangible)



Bonos,
bonificaciones
extraordinarias o
convencionales



Horas de capacitación
realizadas fuera de la
jornada de trabajo



Horas extras



Liquidación de
beneficios sociales



Trabajo efectivo
posterior dentro de la
jornada habitual (previa
reducción temporal de
jornada y salario)



En efectivo



Gratificaciones
legales



Descuento de
remuneración mensual (sin
afectar la remuneración
mínima vital)



Utilidades legales



Trabajo efectivo
posterior (en
sobretiempo de la
jornada habitual)

Previa a la implementación de la SPL, los empleadores podrán implementar las siguientes medidas:

- ➔ Otorgar el descanso vacacional adquirido y pendiente de goce.
- ➔ Acordar el adelanto del descanso vacacional.
- ➔ Acordar la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración.
- ➔ Acordar la reducción de la remuneración.

El empleador debe informar a la organización sindical o, en su defecto, a los representantes de los trabajadores o a los trabajadores afectados, los motivos para la adopción de dichas medidas.

Se debe dejar constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación.

La aplicación de las medidas descritas, en ningún caso pueden afectar derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso de la libertad sindical y el trato no discriminatorio.

Estas medidas no serán de obligatorio cumplimiento cuando:

- Los empleadores cuentan con hasta con 100 trabajadores; o
- Los empleadores tengan las ventas del mes previo a la adopción de la medida de SPL igual a cero.



MEDIDA 2

SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES (SPL)

TRABAJO REMOTO

Por requerir la presencia del trabajador de forma indispensable.



Por la utilización de herramientas o maquinarias que solo pueden operar en el centro de labores.



Otras que resulten inherentes a las características del servicio contratado

MEDIDA 2

SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES (SPL) POR IMPOSIBILIDAD DE IMPLEMENTAR EL TRABAJO REMOTO O LICENCIA CON GOCE DE HABER POR LA NATURALEZA DE LAS ACTIVIDADES

LICENCIA CON GOCE DE HABER

En caso no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar cuando:



A

La jornada del empleador cuenta con distintos turnos que cubren las 24 horas del día.



C

Por la naturaleza riesgosa de las actividades, la extensión del horario pueda poner en riesgo la seguridad y la salud de los trabajadores.



B

El horario de atención del empleador se sujete a restricciones establecidas por ley.



D

Otras situaciones que manifiestamente escapen al control de las partes.

MEDIDA 2

¿CÓMO MEDIR LA AFECTACIÓN ECONÓMICA PARA EFECTOS DE ACCIONAR A LA SPL ANTE LA IMPOSIBILIDAD DE APLICAR EL TRABAJO REMOTO O LA LICENCIA CON GOCE DE HABER?

Presentación de la SPL	Empleadores	Diferencia ratio masa salarial/ventas	
		Micro y pequeña empresa	Mediana y gran empresa
Aplicable en el mes de abril 2020	Con actividades se encuentran permitidas	Más del 6% (1)	Más del 13% (1)
	Con actividades que no se encuentran permitidas de manera parcial o total	Más del 4% (1)	Más del 11% (1)
	Con menos de 1 año de funcionamiento	(3)	(3)
Aplicable a partir de mayo 2020	Con actividades se encuentran permitidas	Más del 12% (2)	Más del 26% (2)
	Con actividades que no se encuentran permitidas de manera parcial o total	Más del 8% (2)	Más del 22% (2)
	Con menos de 1 año de funcionamiento	(3)	(3)

Legenda:

(1) Resultado de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores entre el nivel de ventas de marzo 2020, comparado con el resultado de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores entre el nivel de ventas de marzo 2019.

(2) Resultado de dividir la remuneración de todos los trabajadores entre el nivel de ventas del mes anterior a la adopción de la SPL, comparado con el resultado de dividir las remuneraciones de todos los trabajadores entre el nivel de ventas de ese mismo mes del año anterior.

(3) La comparación se efectuará con el resultado del promedio mensual de ventas de los primeros 3 meses de funcionamiento.

Nota:

Para el caso de la medición de la afectación económica cuando las ventas del mes previo a la adopción de la medida de SPL sean igual a cero, el empleador podrá implementar la

SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES

Decisión unilateral del empleador sujeta a fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL. La Autoridad Administrativa de Trabajo se encuentra encargada de aprobar la medida.



La prestación de servicios de Salud (EsSalud) es cubierta por el Gobierno.



El trabajador involucrado puede retirar el equivalente a una remuneración bruta mensual por mes completo de transcurrida la medida del fondo depositado en su cuenta de CTS. Asimismo, el trabajador puede retirar S/ 2,000 de su AFP.



MEDIDA 3 LA LICENCIA SIN GOCE DE HABER ¿CUÁL ES LA DIFERENCIA CON LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES?

LICENCIA SIN GOCE DE HABER

Tiene que existir un acuerdo expreso entre el empleador y el trabajador. No se encuentra sujeta a fiscalización por la SUNAFIL y tampoco requiere de validación por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo.



No hay obligación por parte del empleador de continuar pagando la aportación de salud (EsSalud).



El trabajador no puede retirar el equivalente a una remuneración bruta mensual de su cuenta de CTS por cada mes completo que dure la medida.



En ambos casos se puede: **(i)** retirar el excedente de **4 remuneraciones brutas** depositadas en la cuenta de CTS, **(ii)** pueden retirar hasta el **25%** del fondo de la Cuenta Individual de Capitalización de la AFP (**tope S/12,900**) y **(iii)** el empleador se encuentra obligado a continuar el pago del seguro de vida del trabajador.

MEDIDA 4

GRUPO DE RIESGO: DECLARACIÓN JURADA DE ASUNCIÓN DE RESPONSABILIDAD VOLUNTARIA



Se deberá considerar como parte del grupo de riesgo:

- Edad mayor a 65 años.
- Hipertensión arterial no controlada.
- Enfermedades cardiovasculares graves.
- Cáncer.
Diabetes mellitus
- Obesidad con IMC de 40 a más.
- Asma moderada o grave.
- Enfermedad pulmonar crónica.
- Insuficiencia renal crónica en tratamiento con hemodiálisis.
- Enfermedad o tratamiento inmunosupresor.



En caso el trabajador deseara acudir a trabajar, podrá realizarlo siempre que suscriba una “Declaración Jurada de asunción de responsabilidad voluntaria”, conforme a las disposiciones que establezca el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) en coordinación con el Ministerio de Salud.

Procedimiento:

(i) solicitud del trabajador a su empleador de la emisión del certificado de aptitud médica, el cual estará a cargo del médico ocupacional de la empresa, y que deberá ser expedido en un plazo de **48 horas**.

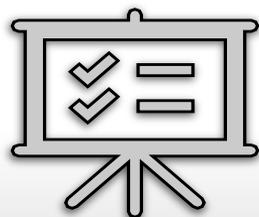


(ii) manifestación por escrito del médico ocupacional de la empresa garantizando al trabajador que la realización de labores presenciales que le asignen no incrementará su exposición a riesgo.

(iii) declaración jurada firmada por el trabajador y que deberá ser devuelta debidamente firmada por el empleador (Representante legal) y por el médico responsable de la vigilancia de la salud en el centro de trabajo, en señal de aceptación y conformidad, en un plazo máximo de **24 horas** previo al reinicio de la prestación de labores presenciales en el centro de trabajo.

MEDIDA 5

ELABORACIÓN DEL “PLAN PARA LA VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y CONTROL DEL COVID-19 EN EL TRABAJO”



Toda empresa, a través del servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), debe elaborar el “**Plan para la vigilancia, prevención y control del COVID-19**” (en adelante el Plan), el cual deberá ser remitido al Comité o al Supervisor de SST para su aprobación en un plazo máximo de 48 horas. El Plan debe ser registrado ante el Ministerio de Salud (MINSA).



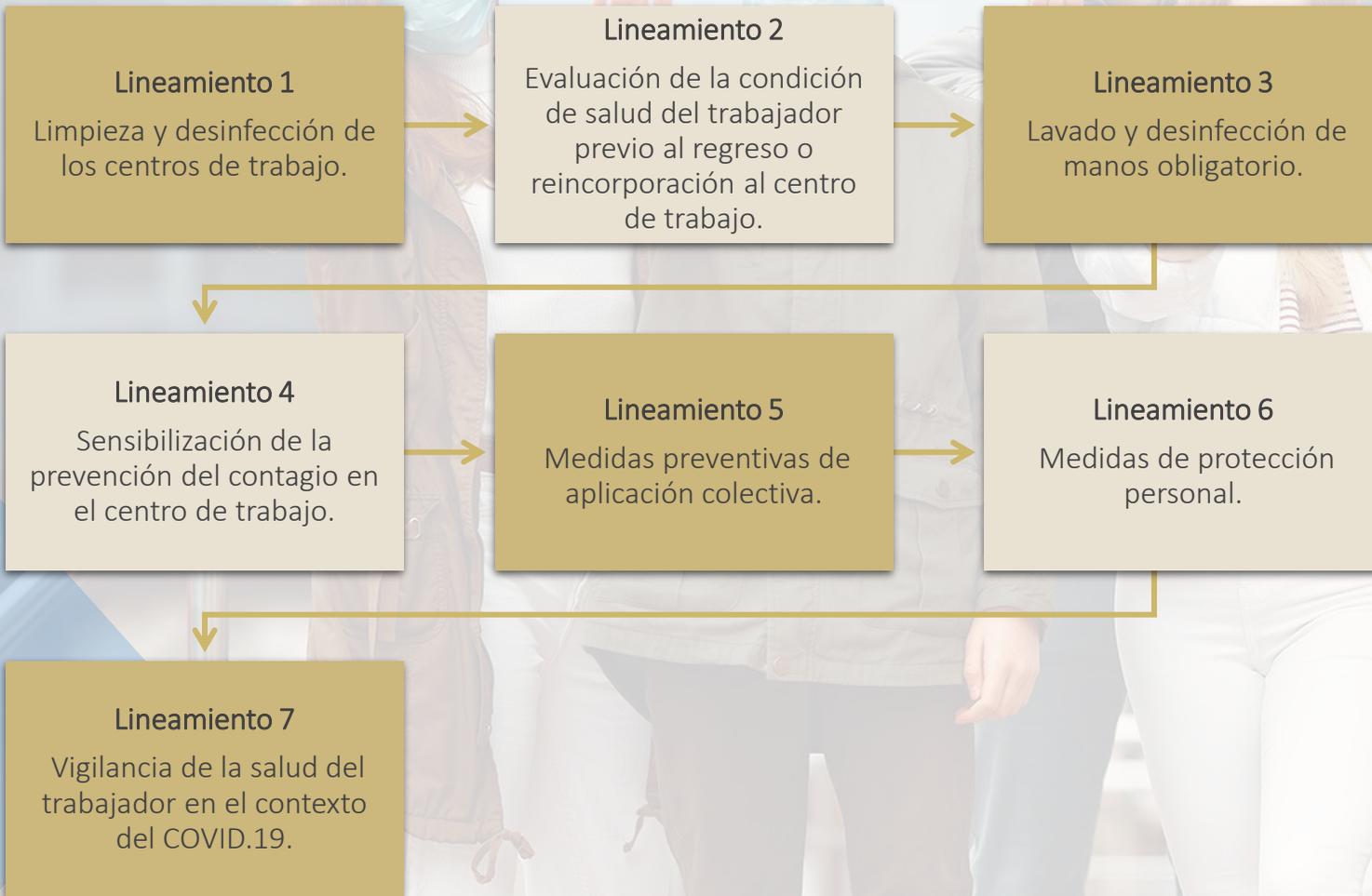
El Plan debe incluir una guía breve de actividades, acciones e intervenciones, de acuerdo a la lista de chequeo básico, la cual podrá ser digitalizada por el centro laboral para su control. El Plan deberá especificar: (i) Número de trabajadores, (ii) nómina de trabajadores según el riesgo de exposición al COVID-19 por el puesto (Muy Alto, Alto, Mediano o Bajo), (iii) Características de vigilancia, prevención y control por riesgo de exposición a COVID-19 y (iv) los 7 lineamientos desarrollados en la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA.



El empleador debe remitir el Plan vía correo electrónico al MINSA, a la siguiente dirección electrónica: empresa@minsa.gob.pe. Con dicho envío se entenderá que la empresa cuenta con autorización automática para iniciar operaciones (constituye el registro en el SICCOVID-19).

MEDIDA 5

LOS 7 LINEAMIENTOS BÁSICOS DEL PLAN



MEDIDA 5: REGISTRO DE DENUNCIAS Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN



Registro de denuncias

- El CENSOPAS creará un aplicativo informático para el registro de denuncias, a través del cual los trabajadores pueden comunicar:
 - (i) La existencia de información falsa o no auténtica vinculada a la SST en el Plan o que la misma no esté conforme con los lineamientos aprobados por el MINSA, lo que es tomado en cuenta para efectos de la fiscalización posterior.
 - (ii) Cualquier otra información que consideren que exponga su vida o salud, a causa del trabajo ante la coyuntura del COVID-19.



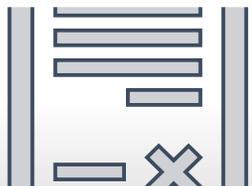
Acceso al registro de denuncias

- Este registro será accesible a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD), a los Sectores y a los gobiernos locales, según corresponda, para que, en el marco de sus competencias, brinden la atención que corresponda.



Deber de respuesta ante la autoridad administrativa de salud

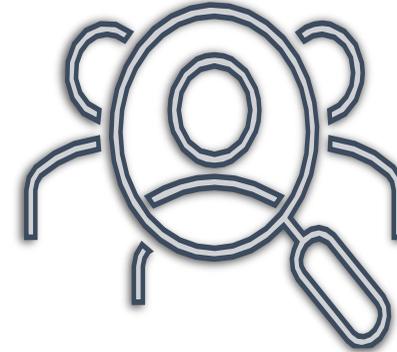
- El CENSOPAS remite sus requerimientos de información a:
 - (i) Las personas que estén autorizadas para el reinicio de actividades o las que han seguido laborando, al correo electrónico registrado en el Plan.
 - (ii) Los profesionales de la salud del SST, al correo electrónico registrado en el Plan.
 - (iii) Los representantes del Comité de SST al correo electrónico registrado en el Plan.
- Los requeridos están obligados a responder dichos requerimientos en el plazo otorgado por el CENSOPAS.



Actualización del Plan

- El Plan se actualiza siempre que la empresa haya añadido una nueva actividad aprobada en una nueva fase, o se haya producido alguna modificación en los Procedimientos Obligatorios de Prevención del COVID-19 o en los Procedimientos Obligatorios para el Regreso y Reincorporación al Trabajo, bajo responsabilidad de la empresa.

¿QUÉ ACCIONES REALIZAR ANTE UN CASO SOSPECHOSO Y POSITIVO DE COVID-19?



De identificarse algún caso positivo, sospechoso o tomar conocimiento de ser contacto con un caso confirmado, se deberá tomar las siguientes medidas:

- Derivar al trabajador a un establecimiento de salud.
- Evaluación por el profesional de la salud para identificar potenciales contactos.
- Comunicar a la autoridad de salud de su jurisdicción.
- Brindar material e información sobre la prevención del contagio del COVID-19, medidas de higiene y cuidado que deben llevar en casa.

Consideraciones adicionales a tener cuenta:

- Se debe realizar el seguimiento clínico a distancia de manera diaria o interdiaria al trabajador identificado como caso sospechoso o contacto de un caso confirmado.
- Aquellos casos sospechosos que resulten positivo o que constituyen contacto de un caso confirmado, durante los 14 días calendario de aislamiento y antes del regreso al trabajo, el empleador debe a través del profesional de la salud realizar una evaluación clínica.
- Ante un caso sospechoso de COVID-19 o contacto de un caso confirmado, el empleador procederá con otorgar el descanso médico con la firma del médico tratante o médico del servicio de SST, por el tiempo de aislamiento.

OTRAS CONSIDERACIONES

Subsidio por incapacidad temporal para el trabajo por COVID-19: EsSalud otorgará el subsidio a los trabajadores que han sido diagnosticados con COVID-19 y tengan una remuneración mensual de hasta S/ 2,400 soles, por los primeros 20 días de la incapacidad.

Obligaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):

Queda suspendida la obligación de realizar exámenes médicos ocupacionales, auditorías, capacitaciones presenciales y renovación del Comité o Supervisor de SST.

Trabajo Remoto: Se extiende el plazo para utilizar esta modalidad.

Grupo de riesgo: persiste la no obligación de acudir al centro de labores de manera presencial.

**PRÓRROGA DE
ESTADO DE
EMERGENCIA
SANITARIA: Impactos
Laborales**

Suspensión Perfecta de Labores:

Se amplía la posibilidad de acogimiento y vigencia de la suspensión perfecta de labores hasta el 7 de octubre de 2020.

Plan de Vigilancia, prevención y control del COVID-19:

Vigente durante la emergencia sanitaria y posterior a la misma. La obligación de contar con un profesional de la salud, enfermero y/o médico ocupacional en el centro de trabajo solamente aplica durante la emergencia sanitaria.

MARTINOT

ABOGADOS

Contactos:



Luis Delgado

Jefe del Área Laboral

luis.delgado@martinotabogados.pe



Melina Céspedes

Abogada Asociada

melina.cespedes@martinotabogados.pe

www.martinotabogados.pe

Av. Canaval y Moreyra N° 480, Piso 10 – B
San Isidro, Lima, Perú.
Telf. (511) 748 2288

