

## Alerta Laboral

---

Richard Alemant  
Mercedes Arguedas  
Carlos Beraún  
Carlos Cerpa  
María Fe Chumpitasi  
Fátima de Romaña  
Macarena del Busto  
Freddy Escobar  
Luis Daniel Fernández  
Fiorella Hidalgo  
Elmer Huamán  
José Antonio Jaramillo  
Vanessa Lamac  
Jorge Lazo  
Víctor Lazo  
Luis Lazo  
Daniel Lovón  
Manuel Madrid  
Paola Massa  
Francisco Montoya  
Maggie Ormeño  
Ximena Palacios  
Frida Requejo  
Rocío Saux  
Claudia Távara  
José Vera  
Carolina Vivanco  
Melany Zapata

# NUEVAS PRECISIONES Y FACILIDADES EMPRESARIALES EN MATERIA LABORAL DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA

---

LAZO & DE ROMAÑA

---

ABOGADOS

**I. IMPLICANCIAS LABORALES DE LA AMPLIACIÓN DEL ESTADO DE EMERGENCIA  
BASE LEGAL: DECRETO SUPREMO N° 083-2020-PCM (EL PERUANO, 10/05/2020).**

ASPECTO	DETALLE
Ampliación del estado de emergencia nacional	Se amplía el Estado de emergencia nacional desde el 11 de mayo al 24 de mayo de 2020.
Nuevas actividades permitidas durante el estado de emergencia nacional	Se encuentran permitidas, además de las actividades que a la fecha están habilitadas, la realización de los servicios para las actividades comprendidas en las cuatro fases de la estrategia de “Reanudación de actividades”, conforme a su implementación.
Modificación del horario de inmovilización social obligatoria	Se dispone la inmovilización social obligatoria de todas las personas en sus domicilios desde las 20.00 horas hasta las 04.00 horas del día siguiente, con excepción de los departamentos de Tumbes, Piura, Lambayeque, La Libertad y Loreto, en los que la inmovilización rige desde las 16.00 horas hasta las 04.00 horas del día siguiente. Asimismo, el domingo, la inmovilización social obligatoria es para todos los ciudadanos en el territorio nacional durante todo el día.
Grupo de riesgo	<p>Las personas en grupos de riesgo son las que presentan características asociadas a mayor riesgo de complicaciones por COVID-19: <b>personas mayores de sesenta y cinco (65) años</b> y quienes cuenten con comorbilidades como hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión y otras que establezca la Autoridad Nacional Sanitaria.</p> <p>En el caso de las personas en grupos de riesgo que laboran, se prioriza su prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo remoto. <b>En caso deseen concurrir a trabajar o prestar servicios en las actividades autorizadas, pueden suscribir una declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria</b>, conforme a las disposiciones que emita el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Ministerio de Salud. En ningún caso, se puede ejercer algún tipo de coacción para la firma de este documento, lo que incluye, pero no limita, supeditar la firma respectiva a que se mantenga el vínculo laboral o la prestación de servicios.</p>

**II. DIVERSAS MEDIDAS PARA GARANTIZAR Y FISCALIZAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS SOCIO LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DE LA EMERGENCIA SANITARIA POR EL COVID - 19**

**BASE LEGAL: DECRETO LEGISLATIVO N° 1499 (EL PERUANO, 10/05/2020).**

FACILIDADES DOCUMENTARIAS, SINDICALES Y DE COMUNICACIÓN EN UNA RELACIÓN LABORAL	
ASPECTO	DETALLE
Facilidades para la emisión, remisión y conservación de documentos en materia laboral	Para la emisión, remisión y conservación de documentos en materia laboral, los empleadores y trabajadores pueden hacer uso de tecnologías de la digitalización, información y comunicación para la sustitución de documentos físicos y firmas ológrafas, de acuerdo con el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1310.
Facilidades para la realización de la actividad sindical	<p>Para la realización de actos propios de la actividad sindical, tales como la modificación de estatutos y la designación y cambio de los integrantes de la junta directiva, la elección de delegados y la constitución de organizaciones sindicales, entre otros supuestos previstos en la referida norma, los trabajadores se encuentran facultados para emplear las tecnologías de información y comunicación, tales como grabación de audio y video, correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea, entre otros.</p> <p>Tratándose de actos propios de la actividad sindical que deben ser comunicados a la Autoridad Administrativa de Trabajo o que constituyen un requisito o condición de un procedimiento administrativo ante dicha autoridad, el acta que recoge la realización de dicho acto sindical puede ser reemplazada por una declaración jurada del secretario general o de quien se encuentre facultado según el estatuto de la organización sindical o de los delegados de los trabajadores, según corresponda, en la que conste los nombres, apellidos y el número de documento de identidad de los participantes en aquel acto, así como la adopción de la decisión correspondiente.</p>

**Comunicaciones entre trabajadores y empleadores**

Tratándose de las comunicaciones entre las organizaciones sindicales y empleadores tales como la comunicación de la nómina de junta directiva y los cambios que en ella se produzcan, la comunicación de la renuncia o expulsión de miembros del sindicato, la solicitud de retención de las cuotas sindicales, la presentación del pliego para el inicio de la negociación colectiva y la comunicación de servicios mínimos en caso de huelga, entre otros supuestos, que no puedan realizarse por vías presenciales, las partes emplean el correo electrónico, u otro medio de comunicación digital que acuerden, siempre que el medio utilizado garantice la constancia de la emisión de la comunicación y un adecuado y razonable acceso por parte del destinatario.

Las organizaciones sindicales y empleadores comunican a la otra parte la dirección electrónica correspondiente o el medio de comunicación digital elegido. Es responsabilidad de cada parte mantener el correo electrónico o medio de comunicación digital debidamente operativo y en funcionamiento.

**MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**Medidas temporales en relación con los exámenes médicos ocupacionales**

Durante la Emergencia Sanitaria, el tratamiento de los exámenes médicos ocupacionales que corresponde realizar a los servidores civiles y trabajadores de los sectores público y privado, respectivamente opera de la siguiente manera:

- a) Se suspende la realización de exámenes médicos pre ocupacionales en las actividades calificadas de alto riesgo, debiéndose realizar únicamente a aquellos trabajadores que no cuentan con un examen médico ocupacional efectuado en el último año por un centro o servicio médico ocupacional autorizado.
- b) Se suspende la realización de exámenes médicos ocupacionales periódicos y se prorroga automáticamente la vigencia de aquellos que hayan vencido o estén por vencer durante la Emergencia Sanitaria.
- c) A efectos del examen médico ocupacional de retiro, serán opcionales a solicitud del trabajador.

El médico ocupacional de la empresa o entidad pública y privada valida la información del trabajador, amplía la vigencia y certifica la aptitud para los exámenes que no se realicen durante la Emergencia Sanitaria.

Lo antes señalado no exime al empleador de su obligación de ejecutar la vigilancia de la salud de los trabajadores atendiendo a los lineamientos emitidos por el Ministerio de Salud mediante la Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA y sus normas complementarias, así como otras obligaciones aplicables contempladas en la normativa vigente de seguridad y salud en el trabajo.

**Capacitaciones**

Las capacitaciones presenciales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se aplican únicamente en los siguientes supuestos durante la Emergencia Sanitaria:

- a) Al momento de la contratación cualquiera sea la modalidad o duración; y,
- b) Cuando se produzca cambios en la función, puesto de trabajo o en la tipología de la tarea o actividad a realizar por el trabajador.

Las capacitaciones antes señaladas se ejecutan adoptándose las medidas preventivas de bioseguridad, referidas al distanciamiento social, la utilización de equipos de protección personal y cualquier otra medida dispuesta por la autoridad competente.

El empleador se obliga al cumplimiento de su Plan de Capacitaciones en forma virtual haciendo uso de los diferentes medios o herramientas tecnológicas.

**Auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

La obligatoriedad de las auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo queda suspendida durante la Emergencia Sanitaria para todos los sectores económicos.

Culminada la Emergencia Sanitaria, el empleador tiene la obligación de realizar las auditorías dentro de los noventa días calendario siguientes al término de ésta, debiendo presentar el informe de auditoría a las autoridades competentes en un plazo máximo de quince días calendario de la emisión del referido informe, cuando corresponda.

Prórroga temporal de la vigencia del mandato de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo

Si durante la Emergencia Sanitaria no resulta posible la organización del proceso de elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mandato vigente de los representantes de los trabajadores que son parte del Comité de Seguridad o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo se prorroga automáticamente hasta el término de la Emergencia Sanitaria.

#### FACILIDADES LABORALES PARA LA ATENCIÓN DE FAMILIARES CON DIAGNÓSTICO DE COVID-19 QUE SE ENCUENTRAN EN EL GRUPO DE RIESGO

Facilidades laborales

Los servidores civiles y trabajadores que están a cargo del cuidado y sostén de familiares directos que cuentan con diagnóstico de COVID-19 o que son grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19 y que no se encuentran hospitalizados, tienen derecho a que se les otorgue las siguientes facilidades laborales, pudiendo ser concurrentes:

- Licencia con goce de haber, sujeta a compensación posterior. La oportunidad de la compensación es acordada entre la entidad pública o el empleador y el servidor y el trabajador.
- Reducción de la jornada de trabajo, sujeta a compensación posterior. La oportunidad de la compensación es acordada entre la entidad pública o el empleador y el servidor y el trabajador.
- Reorganización de horarios de trabajo, trabajo por turnos o trabajo remoto.
- Permisos temporales durante la jornada de trabajo, sujetos a compensación posterior de horas. La oportunidad de la compensación es acordada entre la entidad pública o el empleador y el servidor y el trabajador.
- Cualquier otra facilidad laboral que resulte pertinente, atendiendo a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad y considerando los enfoques de género, interculturalidad, interseccionalidad y derechos humanos.

La entidad pública o el empleador y el servidor civil o el trabajador pactan de común acuerdo la facilidad laboral que le sea aplicable.

A falta de acuerdo, el servidor o el trabajador decide dentro de las opciones propuestas por la entidad pública o el empleador.

El otorgamiento de las facilidades laborales no implica, en ningún caso, la reducción de la remuneración y de los beneficios sociales que perciben los servidores o trabajadores.

Para el ejercicio de las facilidades laborales se requiere que el servidor o el trabajador sea el único a cargo del cuidado y sostén del familiar directo que cuenta con diagnóstico de COVID-19 o que es parte del grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19 y que no se encuentra hospitalizado.

Comunicación para el ejercicio del derecho

#### **Respecto de familiares directos no hospitalizados con diagnóstico de COVID-19**

Los servidores civiles y trabajadores que están a cargo del cuidado y sostén de familiares directos no hospitalizados que cuentan con diagnóstico de COVID-19, comunican a la entidad pública o al empleador dentro de las cuarenta y ocho horas previas al ejercicio de las facilidades laborales, adjuntando la constancia o certificado médico suscritos por el profesional de la salud autorizado, con el que se acredite el diagnóstico de COVID-19 del familiar directo, cuyo uso cuenta con la autorización del titular de los datos personales, y las razones que justifican su pedido para ejercer alguna de las facilidades laborales.

También se adjunta la declaración jurada en la que declara ser el único a cargo del cuidado y sostén familiar directo no hospitalizado que cuenta con diagnóstico de COVID-19, la cual está sujeta a fiscalización posterior.

#### **Respecto de familiares directos no hospitalizados que forman parte del grupo de riesgo**

Los servidores civiles y trabajadores que están a cargo del cuidado y sostén de familiares directos que forman parte del grupo de riesgo ante un posible contagio de

	<p>COVID-19 y que no se encuentran hospitalizados, comunican a la entidad pública o al empleador este hecho, dentro de las cuarenta y ocho horas previas a su ejercicio, el grupo de riesgo en el que se encuentre su familiar directo, el documento que lo acredite, cuyo uso cuenta con la autorización del titular de los datos personales, y las razones que justifican su pedido para ejercer algunas de las facilidades laborales.</p> <p>También se adjunta la declaración jurada en la que declara ser el único a cargo del cuidado y sostén familiar directo no hospitalizado que cuenta con diagnóstico de COVID-19, la cual está sujeta a fiscalización posterior.</p>
<b>Formalidad de las comunicaciones</b>	<p>A efectos de las comunicaciones y acuerdos antes señalados, las partes pueden emplear cualquier tipo de medio físico o virtual siempre que permita dejar constancia de su entrega.</p>
<b>OBLIGACIÓN RESPECTO AL PAGO DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS LABORALES</b>	
	<p>Los empleadores abonan <b>obligatoriamente</b> las remuneraciones y beneficios sociales de sus trabajadores a través de las entidades del sistema financiero.</p> <p>El pago realizado fuera del sistema financiero se presume no realizado, salvo prueba en contrario.</p>

En caso tenga alguna duda sobre esta disposición, por favor contactar a:

Rocío Saux ([rsaux@lazoabogados.com.pe](mailto:rsaux@lazoabogados.com.pe))

Elmer Huamán ([ehuaman@lazoabogados.com.pe](mailto:ehuaman@lazoabogados.com.pe))

Maggie Ormeño ([mormeño@lazoabogados.com.pe](mailto:mormeño@lazoabogados.com.pe))