

BOLETÍN LABORAL SETIEMBRE 2020

01/OCTUBRE



NOTICIAS RELEVANTES



P á g . 5

MTPE publicó el ABC de la Seguridad y Salud en el Trabajo ante el COVID-19.

P á g . 5

SUNAFIL brindó orientación en seguridad y salud en el trabajo y derechos laborales a empleadores.

P á g . 5

SUNAFIL informó a los empleadores el deber de actualizar la matriz de riesgos.

P á g . 6

SERVIR creó el Sistema de Registro de Horas durante el Estado de Emergencia Sanitaria.

P á g . 6

Proyectos de Ley en el marco del Estado de Emergencia Nacional.

P á g . 7

SUNAFIL aprobó nuevo criterio normativo para la aplicación de los contratos sujetos a modalidad durante el Estado de Emergencia Nacional y Sanitaria ante el COVID-19.

NORMAS LEGALES



P á g . 7

Medidas laborales y disposiciones complementarias en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Emergencia Sanitaria Nacional ante el COVID-19.

P á g . 8

EsSalud dispuso medidas para el funcionamiento y control de la Ventanilla Integrada Virtual del Asegurado.

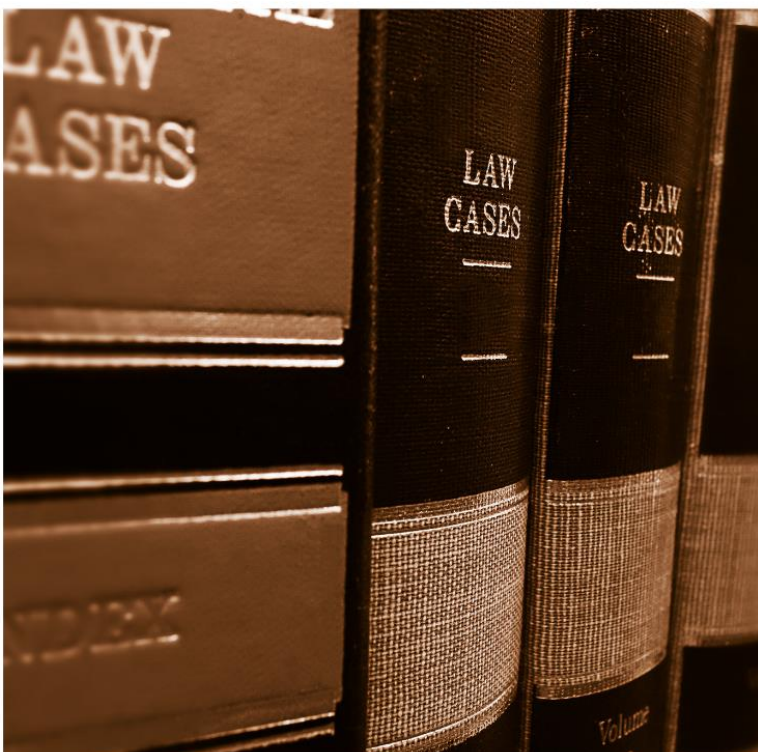
P á g . 9

EsSalud autorizó la presentación excepcional de los certificados médicos particulares emitidos fuera del plazo de 30 días hábiles.

P á g . 9

Aprueban Padrón de hogares beneficiarios del subsidio monetario en el marco del "Bono Universal".

JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



P á g . 1 0

La licencia por maternidad como contenido implícito del derecho a la salud reproductiva y medio familiar de la madre trabajadora.

P á g . 1 0

El Tribunal Constitucional fija criterios para la fiscalización del empleador en los correos electrónicos institucionales.

NOTICIAS RELEVANTES

MTPE publicó el ABC de la Seguridad y Salud en el Trabajo ante el COVID-19

El 2 de setiembre de 2020, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) publicó a través de su página web el documento denominado “*ABC de la Seguridad y Salud en el Trabajo en tiempos de COVID-19*”; el cual tiene como finalidad precisar la relación entre el Plan para la vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el trabajo (Plan) y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

Asimismo, desarrolló las disposiciones más relevantes del Plan, entre otras medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo; tales como:

- ✓ Niveles de riesgo exposición a COVID-19.
- ✓ Elaboración y aprobación del Plan.
- ✓ Pirámide de jerarquía del marco normativo del país para la elaboración del Plan.
- ✓ Lineamientos de vigilancia, prevención y control del COVID-19: Limpieza y desinfección, evaluación de condición de salud, sensibilización, medidas de prevención, etc.
- ✓ Declaración jurada para trabajadores con factores de riesgo para COVID-19 y deseen acudir a laborar voluntariamente.
- ✓ Exámenes médicos ocupacionales y capacitaciones durante la emergencia sanitaria.

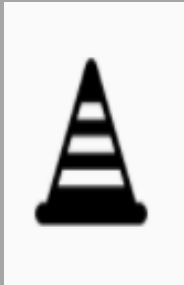
SUNAFIL brindó orientación en seguridad y salud en el trabajo y derechos laborales a empleadores

El 3 de setiembre de 2020, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) emitió una nota de prensa a través de su página web; informando el envío de más de 209 mil comunicaciones a empleadores, a fin de orientarlas en el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) y derechos laborales.

Las comunicaciones fueron remitidas vía correo electrónico y casilla electrónica, a aquellos empleadores previamente escogidos conforme a su perfil de riesgo desde el inicio del Estado de Emergencia Nacional y Sanitaria. Así, se les brindó información respecto a la implementación y cumplimiento del Plan para la vigilancia, prevención y control del COVID-19, normas sociolaborales y de SST, registro de trabajadores en planilla electrónica y derecho de madres trabajadoras.

SUNAFIL informó a los empleadores el deber de actualizar la matriz de riesgos

El 9 de setiembre de 2020, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) emitió una nota de prensa a través de su página web; precisando las medidas de prevención que deben adoptar los empleadores de Lima y provincias; entre ellas:



- Mantener actualizada la matriz de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Control de Riesgos (IPERC) por lo menos 1 vez al año, la cual se debe realizar conforme a cada puesto de trabajo, con el apoyo del personal competente, mediante consulta a los trabajadores; así como de sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Subcomité o el Supervisor, de ser el caso; de lo contrario, se incurriría en una infracción muy grave en la materia.
- Determinar los factores de riesgo conforme a las actividades del personal tales como: riesgos biológicos, químicos, físicos, ergonómicos, psicosociales y el COVID-19, así como brindar todo el Equipo de Protección Personal (EPP) correspondiente.
- Asimismo, en cuanto al COVID-19, se deberá aplicar las medidas de bioseguridad como i) la toma de temperatura, ii) tener una ficha sintomatológica de los trabajadores, iii) hacer seguimiento integral de los casos sospechosos y confirmados, iv) identificar el grupo de riesgos de los trabajadores, v) realizar la desinfección de áreas comunes al ingreso y salida de las jornadas, vi) uso de barreras físicas y vii) el distanciamiento social.

SERVIR creó el Sistema de Registro de Horas durante el Estado de Emergencia Sanitaria

El 11 de setiembre de 2020, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) emitió una nota de prensa en su página web; indicando la implementación del nuevo Sistema de Registro de Servidores con horas pendientes de compensación; en virtud del cual se podrá conocer el total de horas que tienen por compensar en el marco del Estado de Emergencia Sanitaria.

Dicho sistema tiene como objetivo el registro de horas de aquellos servidores desvinculados por renuncia, no renovación de contrato y aplicación de sanciones administrativas o judiciales. Asimismo, se verificará el registro en los casos de incorporación de nuevo personal.

Proyectos de Ley en el marco del Estado de Emergencia Nacional

Los días 1 y 9 de setiembre de 2020, los grupos parlamentarios del Frente Popular Agrícola Fía del Perú (FREPAF), Alianza para el Progreso y Unión por el Perú respectivamente; presentaron los siguientes proyectos de ley:

Proyecto de Ley No. 6109/2020-CR

- Propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público en el marco de la Constitución Política del Perú y los convenios internacionales correspondientes.

Proyecto de Ley No. 6172/2020-CR

- Propone la Ley que autoriza el retiro del 100% de aportes del fondo de AFP y reformula el Sistema Privado de Pensiones para el otorgamiento de beneficios a los afiliados.

Proyecto de Ley No. 6178/2020-CR

- Propone la Ley que permite la incorporación al régimen laboral del Decreto Legislativo No. 728 o 276 según corresponda a los trabajadores que desarrollan labores permanentes bajo el régimen del contrato administrativo de servicios.

SUNAFIL aprobó nuevo criterio normativo para la aplicación de los contratos sujetos a modalidad durante el Estado de Emergencia Nacional y Sanitaria ante el COVID-19

El 21 de setiembre de 2020, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), publicó a través de su página web la Resolución de Superintendencia No. 152-2020-SUNAFIL, informando la aprobación de un nuevo criterio normativo adoptado por el “Comité de criterios en materia legal aplicables al Sistema de Inspección del Trabajo”; mediante el cual los empleadores podrán celebrar contratos sujetos a modalidad, considerando el contexto del Estado de Emergencia Nacional y Sanitaria a causa del COVID-19, así como, la etapa de la reactivación económica o recuperación de los efectos económicos asociados a dicha coyuntura nacional. Se podrán aplicar para este contexto los siguientes contratos:

- ❖ El contrato por inicio o incremento de actividad.
- ❖ El contrato por necesidades del mercado.
- ❖ El contrato ocasional.
- ❖ El contrato de emergencia.
- ❖ El contrato para obra determinada o servicio específico.

Lo anterior, siempre que cumplan con los requisitos legales y formalidades correspondientes, siendo objeto de fiscalización por la Entidad.

NORMAS LEGALES

Medidas laborales y disposiciones complementarias en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Emergencia Sanitaria Nacional ante el COVID-19

Entidad	Norma	Detalle	Ubicación
PL	Ley No. 31041	Ley de urgencia médica para la detección oportuna y atención integral del cáncer del niño y del adolescente	Alerta Laboral enviada el 3 de setiembre de 2020.
PCM	Decreto Supremo No. 156-2020-PCM	Se establecen las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social y la prórroga del Estado de Emergencia Nacional.	Alerta de Derecho Público enviada el 28 de setiembre de 2020

	Decreto Supremo No. 157-2020-PCM	Se aprueba la Fase 4 de la reanudación de actividades económicas.	Alerta de Derecho Público enviada el 28 de setiembre de 2020
--	---	---	--

Durante el presente mes se continuó con la emisión de diversas medidas laborales y disposiciones complementarias con el objetivo de prevenir la propagación del COVID-19, así como tratar de estabilizar el impacto económico que ocasiona la pandemia. Estas medidas han sido desarrolladas previamente en diversas Alertas Laborales, cuyo detalle es el siguiente:

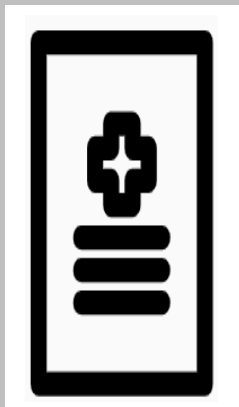
EsSalud dispuso medidas para el funcionamiento y control de la Ventanilla Integrada Virtual del Asegurado

El 11 de setiembre de 2020, se publicó en el Diario oficial “*El Peruano*”, la Resolución de Gerencia General No. 999-GG-ESSALUD-2020, que aprueba la “*Directiva de Gerencia General No. 16-GCSPE-ESSALUD-2020 V. 01*” sobre el funcionamiento y control de la Ventanilla Integrada Virtual del Asegurado – VIVA; a fin de orientar a los asegurados y empleadores en trámites de solicitudes de prestaciones económicas, validación de certificados médicos particulares, etc. Entre los aspectos más relevantes, encontramos:

Ventanilla Virtual del Asegurado VIVA (Link)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Autenticación y activación del registro del asegurado o el empleador, a través de la Oficina de Seguros y Prestaciones Económicas (OSPE) de oficio en el plazo máximo de 1 día hábil; de forma posterior, se remite el usuario y contraseña por correo electrónico. ✓ Inscripción y baja de derechohabientes y madre gestante de hijo extramatrimonial. ✓ Validación de certificados médicos particulares: Se incluye los requisitos de cada tipo de subsidio, los cuales deberán ser adjuntados en formato pdf. ✓ Solicitudes de prestaciones económicas: Se podrán visualizar al día hábil siguiente de su presentación, pudiendo ser aprobadas u observadas. En los casos de maternidad e incapacidad temporal para el trabajo: <ul style="list-style-type: none"> - Cuando las solicitudes sean observadas por concurrencia de prestaciones económicas, pueden ser subsanadas por el administrado dentro los 7 días hábiles de notificadas o comunicada la observación. - Cuando las solicitudes aprobadas con observación por importe no reconocido, pueden ser subsanadas por el administrado dentro de los 15 días hábiles de notificada o comunicada la observación. ✓ Rehabilitación de expedientes de prestaciones económicas. ✓ Fiscalización posterior de documentos adjuntados. ✓ Consultas de empleadores y asegurados: (consultas.viva@essalud.gob.pe)
---	---

EsSalud autorizó la presentación excepcional de los certificados médicos particulares emitidos fuera del plazo de 30 días hábiles

El 22 de setiembre de 2020, se publicó en el Diario oficial “*El Peruano*”, la Resolución de Gerencia General No. 1063-GG-ESSALUD-2020, que dispone lo siguiente:



Autorícese, excepcionalmente, para su validación la presentación (canje) de los certificados médicos particulares emitidos fuera del plazo de 30 días hábiles conforme al Directiva No. 15-GG-ESSALUD-2014, “Normas y Procedimientos para la Emisión, Registro y Control de las Certificaciones Médicas por Incapacidad y Maternidad en ESSALUD”, mientras dure el Estado de Emergencia Sanitaria ante el COVID-19.

Dicha medida es aplicable a:

- ✓ Certificados médicos emitidos 30 días hábiles antes del inicio de la declaratoria del Estado de Emergencia Sanitaria ante el COVID-19.
- ✓ Certificados médicos emitidos durante el Estado de Emergencia Sanitaria ante el COVID-19.

Aprueban Padrón de hogares beneficiarios del subsidio monetario en el marco del “Bono Universal”

El 29 de setiembre de 2020, se publicó en el Diario Oficial “*El Peruano*”, la Resolución Ministerial No. 220-2020-TR; en virtud de la cual, se estableció lo siguiente:



- Apruébese el Padrón de hogares beneficiarios en el ámbito urbano del subsidio monetario en el marco de la intervención del “*Bono Universal*” aprobado por el Decreto de Urgencia No. 098-2020, que establece medidas adicionales extraordinarias, en materia económica y financiera para disminuir la afectación de la medida de aislamiento social obligatorio en los hogares del país.

JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

La licencia por maternidad como contenido implícito del derecho a la salud reproductiva y medio familiar de la madre trabajadora

El 9 de setiembre de 2020, se publicó en el portal web del Tribunal Constitucional, la sentencia recaída en el Expediente No. 04154-2016-PA/TC en la que se discutía el cese de los actos discriminatorios de sus derechos laborales como mujer y que, en consecuencia, se cumpla con otorgarle licencia por maternidad prenatal y posnatal, con el correspondiente abono de sus remuneraciones, subsidio por maternidad y demás derechos que por ley le corresponden, dejando subsistente su vínculo laboral al término del descanso por maternidad.

Al respecto, el Tribunal señaló que, la licencia por maternidad (descanso prenatal y posnatal) es un derecho vinculado a otros derechos expresamente reconocidos en nuestra Constitución, tales como el derecho a la salud reproductiva y medio familiar, así

como el deber del Estado de prever atención prioritaria al trabajo; en el caso específico, de la madre trabajadora. Por lo que, resulta evidente su especial protección y dicha licencia constituye el mecanismo tendiente a asegurar la viabilidad del embarazo y los derechos referidos.

En ese contexto, el Tribunal sostuvo que la demandante cumplió con acreditar fehacientemente su condición de embarazo en las 3 oportunidades que solicitó licencia por maternidad (descanso prenatal y postnatal) a su empleador; sin embargo, este no atendió su solicitud, alegando no haberse sustentado documentalmente el embarazo, además que el vínculo laboral de la demandante ya habría culminado.

Asimismo, a criterio del Tribunal, el descanso por maternidad es un derecho que les asiste a todas las mujeres trabajadoras, independientemente de su régimen y condición laboral, por lo que su rechazo en el presente caso resulta arbitrario

En el caso de referencia, el agravio se tornó en irreparable, debido al transcurso del tiempo, por lo que procedió a declarar fundada la demanda, disponiendo que la entidad emplazada no vuelva a incurrir en acciones u omisiones que motivaron la interposición de la demanda.

Tribunal Constitucional fija criterios para la fiscalización del empleador en los correos electrónicos institucionales

El 23 de setiembre de 2020, se publicó en el portal web del Tribunal Constitucional, el pronunciamiento recaído en el Expediente No. 00943-2016-PA/TC en el que tres magistrados del Tribunal Constitucional consideran que debe declararse fundada una demanda de reposición de un trabajador, en un proceso en el que se discutía la existencia de un despido arbitrario ya que se habría producido con vulneración al derecho del trabajador al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones, debido proceso, entre otros.

Los magistrados del Tribunal reconocieron en primer lugar, la facultad del empleador de fiscalizar el “correo electrónico institucional” del trabajador, si concurren previamente dos elementos: **i)** que haya comunicado previamente al trabajador la posibilidad de la monitorear el correo institucional; **ii)** que dicha intervención respete criterios de proporcionalidad entre el fin que se persigue lograr con dicha intervención y la intensidad de la eventual vulneración o amenaza de violación del derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones.

Posteriormente, en el caso en concreto, señalaron que no es posible sostener que el hecho que el empleador sea propietario del equipo utilizado para ingresar al Facebook, permita considerar que una red social merece un tratamiento similar al de un correo electrónico institucional o cualquier medio de comunicación que forma parte de la empresa o que es creado a pedido de la empresa y que debe utilizarse principalmente para fines laborales.

Po tanto, al tratarse de un medio de comunicación externo, debe considerarse que cualquier intervención representa una vulneración del derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones, más aún que en el presente caso no se logra acreditar el acceso de parte del trabajador al sistema de información reservada de la empresa.

Nuestro equipo del Área Laboral:



Jorge Luis Acevedo
Socio
jacevedo@bv.u.pe



Carla Benedetti
Asociada Senior
cbenedetti@bv.u.pe



Karla Zuta
Asociada Senior
kzuta@bv.u.pe



Maria Eugenia Tamariz
Asociada Senior
mtamariz@bv.u.pe



Franklin Altamirano
Abogado Asociado
faltamirano@bv.u.pe



Roberto Vilchez
Abogado Asociado
rvilchez@bv.u.pe



Carlos Ciriaco
Abogado Asociado
cciriaco@bv.u.pe



Vanessa Verano
Abogada Asociada
vverano@bv.u.pe



Domick Vera
Abogado Asociado
dvera@bv.u.pe



Natalia Peña
Abogada Asociada
npena@bv.u.pe



Alfredo Torres
Asistente
atorres@bv.u.pe



Ginneth Martinez
Asistente
gmartinez@bv.u.pe