

SE PRORROGA LA EMERGENCIA SANITARIA NACIONAL DECLARADA POR EL DECRETO SUPREMO No. 008-2020-SA

El día de hoy, 27 de noviembre de 2020, se publicó en el diario oficial “*El Peruano*”, el Decreto Supremo No. 031-2020-SA, que dispone prorrogar el Estado de Emergencia Sanitaria declarada por el Decreto Supremo No. 008-2020-SA, prorrogada por el Decreto Supremo N° 020-2020-SA y Decreto Supremo N° 027-2020-SA, **a partir del 7 de diciembre de 2020 y por un plazo de noventa (90) días calendario, es decir hasta el 06 de marzo de 2021**. La prórroga en el plazo del Estado de Emergencia Sanitaria tiene las siguientes implicancias en el plano laboral:

I. SOBRE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

1.1. Trabajo Remoto

- ☞ Se mantiene la facultad del empleador de disponer la implementación del trabajo remoto, de tal manera que los trabajadores no tengan que desplazarse físicamente al centro de trabajo. De no ser compatible, el empleador otorgará licencia con goce de haber o recurrirá a cualquier otra medida prevista en el ordenamiento legal.
- ☞ Sin perjuicio de ello, es posible el trabajo presencial en determinadas actividades económicas, siempre que se observe el protocolo sanitario del sector respectivo.

1.2. Suspensión Perfecta de Labores

- ☞ Se amplía la vigencia de las disposiciones relativas a la suspensión perfecta de labores regulada en el Decreto de Urgencia No. 038-2020 y en el Decreto Supremo No. 011-2020-TR, y sus modificatorias.
- ☞ La suspensión perfecta de labores deberá concluir, como máximo, dentro de los 30 días calendarios siguientes al término de la emergencia sanitaria.

1.3. Modificación de los turnos de trabajo

- ☞ El empleador podrá modificar y establecer escalonadamente los turnos y horarios de trabajo de los trabajadores como medida de prevención contra el contagio del COVID-19.
- ☞ Esta facultad no podrá ejercerse de tal manera que atente contra el derecho al descanso semanal obligatorio.

1.4. Comunicaciones y gestiones propias de las relaciones individuales y colectivas de trabajo

- ☞ Los empleadores y trabajadores pueden hacer uso de tecnologías de la digitalización, información y comunicación para la emisión, remisión y conservación de documentos en materia laboral en sustitución de documentos físicos y firmas ológrafas.
- ☞ Los trabajadores se encuentran facultados para emplear las tecnologías de información y comunicación, como audio, video, correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea, entre otros, para la realización de actos propios de la actividad sindical.
- ☞ Las comunicaciones entre las organizaciones sindicales y empleadores que no puedan realizarse por vías presenciales, se realizan por correo electrónico, u otro medio de comunicación digital que acuerden, siempre que garantice la constancia

de la emisión de la comunicación y un adecuado y razonable acceso del destinatario.

1.5. Obligación de pago de remuneraciones y beneficios sociales a través de las entidades del sistema financiero

- ☞ Los empleadores abonan obligatoriamente las remuneraciones y beneficios sociales a través del sistema financiero; si se realiza fuera del sistema financiero, se presume no realizado el pago, salvo prueba en contrario.

1.6. Personal bajo modalidades formativas incluido en el grupo de riesgo

- ☞ Se mantiene el derecho a gozar de las subvenciones correspondientes así no sea posible aplicar el trabajo remoto.

1.7. Trabajadores con discapacidad y familiares

- ☞ El empleador podrá acordar con el trabajador la implementación del trabajo remoto. En caso no sea posible implementar esta modalidad se otorgará licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.
- ☞ Cualquier otra medida adoptada que sea distinta al trabajo remoto o a la licencia con goce de haber compensable deberá tener en cuenta las condiciones particulares de las personas con discapacidad.
- ☞ Estas medidas alcanzan a los familiares, hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, que tengan bajo su cuidado a una persona con discapacidad con diagnóstico de COVID-19 o persona con discapacidad que pertenezca al grupo de riesgo para el COVID-19.

1.8. Trabajadores a cargo del cuidado de familiares directos diagnosticados con COVID-19 o que pertenecen al grupo de riesgo

- ☞ Los 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, tiene derecho a que se le otorguen facilidades laborales tales como licencia con goce de haber, reducción de jornada, reorganización de horarios, permisos, etc., a fin de que pueda abocarse al cuidado de su familiar directo.

II. SEGURIDAD SOCIAL

2.1. Subsidio por incapacidad para trabajadores diagnosticados con COVID-19

- ☞ El empleador deberá abonar el subsidio por incapacidad durante los primeros 20 días al trabajador diagnosticado con COVID-19, confirmado dicho diagnóstico con hisopado positivo, siempre que este perciba mensualmente S/ 2,400.00 o menos.
- ☞ El subsidio será reembolsado por EsSalud, previa verificación del cumplimiento de los requisitos y condiciones legales.

III. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

3.1. Exámenes médicos ocupacionales

- ☞ Continúa suspendida la realización de exámenes médicos pre ocupacionales en actividades de alto riesgo, salvo que estos no se hayan practicado en el último año por un servicio médico ocupacional autorizado.

- ☞ Continúa suspendida la realización de exámenes médicos ocupacionales periódicos, así como se prorroga automáticamente la vigencia de los que hubieran vencido o estén próximos a vencer.

3.2. Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo

- ☞ El mandato del Comité o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo queda prorrogado automáticamente hasta el término de la Emergencia Sanitaria en caso no sea posible llevar a cabo el proceso de elección para un nuevo período.

3.3. Capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo

- ☞ La capacitación es presencial de manera obligatoria únicamente al momento de la contratación o cuando operen cambios en la función, puesto de trabajo o actividad realizada por el trabajador.
- ☞ El resto de las capacitaciones contempladas en el Plan de Capacitaciones se realizan virtualmente, empleando para ello las herramientas tecnológicas necesarias.

3.4. Auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

- ☞ Continúa la suspensión de la obligatoriedad de las auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ☞ Sin perjuicio de ello, el empleador tiene la obligación de realizar las auditorías dentro de los 90 días calendario siguientes al fin de la Emergencia Sanitaria.

IV. INSPECCIÓN LABORAL

4.1 Uso de medios electrónicos o tecnológicos en la fiscalización laboral

- ☞ La SUNAFIL puede recurrir al uso de sistemas de comunicación electrónica, a través de las tecnologías de la información y comunicación, para disponer y realizar acciones de prevención, difusión normativa, así como de asesoría especializada.
- ☞ Las notificaciones emitidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el marco de los servicios prestados y el cumplimiento de sus obligaciones sustantivas, se realizan vía correo electrónico.

4.2 Cierre temporal como medida cautelar

- ☞ El inspector está facultado para ordenar el cierre del área o establecimiento donde se verifique que el empleador dispuso, exigió o permitió el ingreso o permanencia de personas para prestar servicios en los centros de trabajo cuya actividad no se encuentra permitida en el marco del Estado de Emergencia Sanitaria.

Nuestro equipo Laboral:

