

COMUNICADO N° 63-2020

ESTABLECE DIVERSAS MEDIDAS PARA GARANTIZAR Y FISCALIZAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS SOCIO LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DE LA EMERGENCIA SANITARIA

Estimados asociados:

El día de hoy se ha publicado el Decreto Legislativo N° 1499, en el que se establecen diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los trabajadores de la actividad pública y privada en el marco de la Emergencia Sanitaria.

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.

FACILIDADES PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL:

Para la realización de actos propios de la actividad sindical, 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.

Tratándose de actos propios de la actividad sindical que deben ser comunicados a la Autoridad Administrativa de Trabajo, el acta que recoge la realización de dicho acto sindical puede ser reemplazada por una declaración jurada del secretario general o quién se encuentre facultado para ello, en la que contiene las generales de ley de los participantes, así como la adopción de la decisión correspondiente.

COMUNICACIONES ENTRE EL SINDICATO Y EL EMPLEADOR:

Tratándose de las comunicaciones entre las organizaciones sindicales y empleadores 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.

SUSPENSIÓN DE LOS EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES:

Durante la Emergencia Sanitaria, el tratamiento de los exámenes médicos ocupacionales que corresponde realizar a los trabajadores, opera de la siguiente manera:

- 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.
- 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.
- A efectos del examen médico ocupacional de retiro, éste se realiza a solicitud del empleador o del trabajador.

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

CAPACITACIONES VIRTUALES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

Las capacitaciones presenciales a las que se refiere la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, se aplican únicamente en los siguientes supuestos durante la Emergencia Sanitaria:

- Al momento de la contratación cualquiera sea la modalidad o duración; y,
- 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 señaladas en el numeral anterior 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.

SUSPENSIÓN DE 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 prevista en la Ley 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 señaladas en el numeral anterior dentro de los 90 días calendario siguientes al término de la misma, debiendo presentar el informe de auditoría a las autoridades competentes en un plazo máximo de 15 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:

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.

USO DE MEDIOS ELECTRÓNICOS Y TECNOLÓGICOS EN LA FISCALIZACIÓN LABORAL:

Sunafil dispone y realiza acciones de prevención, difusión normativa, así como de asesoría especializada, para lo cual puede recurrir al uso de sistemas de comunicación electrónica.

FACULTAD DEL INSPECTOR DEL TRABAJO DE IMPONER EL CIERRE TEMPORAL COMO MEDIDA CAUTELAR POR REALIZAR ACTIVIDADES NO PERMITIDAS:

Los inspectores del trabajo, están investidos de autoridad y facultados para imponer la medida cautelar de cierre del área o establecimiento en caso verifiquen que el sujeto inspeccionado pueda estar incurriendo en la infracción muy grave en materia laboral en lo que respecta a realizar actividades no permitidas por el estado de Emergencia Nacional.

La medida cautelar de cierre del área o establecimiento, tiene vigencia hasta que finalice el Estado de Emergencia Nacional.

FACILIDADES LABORALES PARA LA ATENCIÓN DE FAMILIARES CON DIAGNÓSTICO DE COVID-19 O QUE SE ENCUENTRAN EN EL GRUPO DE RIESGO ANTE UN POSIBLE CONTAGIO DE COVID-19 Y QUE NO SE ENCUENTREN HOSPITALIZADOS:

Para el ejercicio de las facilidades laborales se requiere que el trabajador sea el único a cargo del cuidado y sostén del familiar directo.

Los trabajadores 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 el empleador y trabajador.
- Reducción de la jornada de trabajo, sujeta a compensación posterior. La oportunidad de la compensación es acordada entre el empleador y 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 el empleador y 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.

El empleador y trabajador pactan de común acuerdo la facilidad laboral que le sea aplicable. A falta de acuerdo, el trabajador decide dentro de las opciones propuestas por 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 trabajadores.

Comunicación del ejercicio del derecho cuando se acredite el diagnóstico Covid-19 del familiar directo:

Los trabajadores comunican al empleador dentro de las 48 horas previas al ejercicio de las facilidades laborales, adjuntando la constancia o certificado médico, 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/s 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.

Comunicación del ejercicio del derecho en caso el familiar directo se encuentra en grupo de riesgo:

Los trabajadores comunican al empleador este hecho, dentro de las 48 horas previas a su ejercicio, 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 alguna/s de las facilidades laborales. También se adjunta la declaración jurada en la que se declara ser el único a cargo del cuidado y sostén del familiar directo que es parte del grupo de riesgo ante un posible contagio de Covid-19 y que no se encuentra hospitalizado, la cual está sujeta a fiscalización posterior.

A efectos de las comunicaciones y acuerdos, las partes pueden emplear cualquier tipo de medio físico o virtual siempre que permita dejar constancia de su entrega.

OBLIGACIÓN DE PAGO DE LAS REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES A TRAVÉS DE LAS ENTIDADES DEL SISTEMA FINANCIERO

Los empleadores abonan obligatoriamente las remuneraciones y beneficios sociales de sus trabajadores/as a través de las entidades del sistema financiero.

El pago realizado fuera del sistema financiero se presume no realizado, salvo prueba en contrario; sin perjuicio de la multa correspondiente.

Los abonos realizados por dichos conceptos en la cuenta del trabajador son de su íntegra disponibilidad, salvo mandato judicial. En caso haya aceptación expresa del trabajador al momento de celebrar el contrato de apertura de cuenta ante la entidad financiera, ésta puede compensar o hacer cobro de deudas contra la cuenta que pudiera tener el trabajador/a en dicha entidad.

PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN:

Durante la vigencia del Estado de Emergencia Nacional, de Emergencia Sanitaria y de las fases de Reactivación Económica, está prohibido todo acto de discriminación, directa o indirecta, en materia de empleo y ocupación.

NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA OBLIGATORIA DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA:

Durante la Emergencia Sanitaria, a efectos de salvaguardar la salud e integridad del personal y de los administrados, las notificaciones emitidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo en el marco de los servicios prestados en exclusividad y el cumplimiento de obligaciones sustantivas de parte de los administrados, se realizan vía correo electrónico.

Para efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, los administrados/as deben consignar en su primera comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo una dirección electrónica para ser notificados a través de ese medio.

CREACIÓN DE ETAPA DE CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONFLICTOS LABORALES:

La conciliación administrativa de conflictos laborales se aplica con carácter obligatorio, como acción previa al inicio de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias a mérito de las denuncias que son presentadas por los trabajadores, y respecto a incumplimientos cuyos efectos sean subsanables.

La función de conciliación administrativa es desarrollada por personal que integra el Sistema de Inspección del Trabajo, el cual guarda la debida reserva sobre la información obtenida en el ejercicio directo de la función de conciliación administrativa.

El Acta de Conciliación Administrativa consta por escrito, es refrendada por el personal que realiza la función de conciliación administrativa en el Sistema de Inspección del Trabajo y constituye título ejecutivo, siempre que cuente con acuerdo total o parcial.

En caso de no producirse un acuerdo conciliatorio entre las partes, se da inicio a la generación de la orden de inspección para la fiscalización respectiva.

El plazo de caducidad y prescripción en materia laboral, se suspende a partir de la fecha en que se da inicio a la Audiencia de Conciliación Administrativa y hasta la fecha en que concluya la acción previa de conciliación administrativa.

CREACIÓN DEL PLAN DE RECUPERACIÓN PARA LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS:

Créase el Plan de recuperación como una medida extraordinaria y temporal aplicable por única vez a las micro y pequeñas empresas, consistente en la reprogramación del pago de las obligaciones socio laborales adeudadas al trabajador que se hayan generado en el periodo comprendido desde el inicio del Estado de Emergencia Nacional hasta su culminación.

El Plan de Recuperación es implementado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo a solicitud del empleador y con acuerdo del trabajador, en el marco de las acciones previas al inicio de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias, siempre que el empleador cumpla con las siguientes condiciones:

- No haber incumplido las normas respecto a las actividades no permitidas por el estado de Emergencia Nacional.
- No haber aplicado la suspensión perfecta de labores.

La suscripción del Plan de Recuperación implica un reconocimiento por parte del empleador de las obligaciones socio laborales pendientes de pago que se encuentren comprendidas en el referido documento, así como su compromiso de efectuar el pago de dichas obligaciones en el plazo máximo de 12 meses posteriores a su suscripción.

No están comprendidas dentro del Plan de Recuperación:

- La subsanación del pago de la remuneración del trabajador, la cual debe ser abonada en la oportunidad establecida en las normas de la materia; y
- La subsanación de obligaciones socio laborales cuyo incumplimiento deviene en infracciones muy graves.

Con la suscripción del Plan de Recuperación la Autoridad Inspectiva de Trabajo se inhibe de iniciar las acciones de fiscalización y sanción relacionadas con las obligaciones socio laborales comprendidas en el referido documento.

El incumplimiento total o parcial de los pagos contemplados en el Plan de Recuperación constituye una infracción muy grave y habilita a la Autoridad Inspectiva de Trabajo a iniciar las acciones de fiscalización y sanción relacionadas con las obligaciones socio laborales que quedaron pendientes de pago.

Medidas excepcionales para el pago de multas administrativas:

La Sunafil se encuentra facultada para establecer facilidades excepcionales como fraccionamiento, reprogramación, aplazamiento, u otra similar, para el pago de las multas impuestas a las micro y pequeñas empresas, por incumplimiento de las normas socio laborales, con excepción de aquellas calificadas como muy graves.

[ver norma legal](#)



San Borja 10 de mayo del 2020