

DISPOSICIONES LABORALES EN EL ESTADO DE EMERGENCIA

24 de marzo 2020

Dra. Evelin Coloma Cieza

ecoloma@ellb.com.pe

LLONA & BUSTAMANTE

ABOGADOS

□ Base legal:

- Resolución Ministerial N° 055-2020-TR, Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral. Publicado el 08 de marzo de 2020.
- Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA, que aprueba el Documento Técnico: Atención y Manejo Clínico de Casos de COVID-19 (coronavirus). Publicado el 08 de marzo de 2020.
- Decreto de Urgencia N° 025-2020, Dictan medidas urgentes y excepcionales destinadas a reforzar el Sistema de Vigilancia y Respuesta Sanitaria frente al COVID-19 en el territorio nacional. Publicado el 11 de marzo de 2020.
- Decreto Supremo N° 008-2020-SA, que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19. Publicado el 11 de marzo de 2020.

□ Base legal:

- ✓ Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19. Publicado el 15 de marzo de 2020.
- ✓ Decreto de Urgencia N° 026-2020, que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19 en el territorio nacional. Publicado el 15 de marzo de 2020.
- ✓ Decreto de Urgencia N° 026-2020, que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19 en el territorio nacional. Publicado el 15 de marzo de 2020.

□ Base legal:

- Decreto Supremo N° 046-2020-PCM, que precisa el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, que declara el Estado de Emergencia Nacional, por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID 19. Publicado el 18 de marzo de 2020.
- Decreto de Urgencia N° 029-2020, dictan medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana . Publicado el 20 de marzo de 2020.
- Resolución Ministerial N° 74-2020-SUNAFIL, que aprueba el Protocolo sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva frente a la Emergencia Sanitaria y Estado de Emergencia Nacional para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. Publicado el 23 de marzo de 2020.

□ Base legal:

- Decreto Supremo N° 010-2020-TR, que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020. Publicado el 24 de marzo de 2020.
- Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo. Publicada el 28 de octubre de 2016 y modificada por el Decreto Supremo N° 010-2020-TR.

ESTADO DE EMERGENCIA Y DISPOSICIONES EN MATERIA LABORAL

ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA

- Se declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de 90 días calendario.

ESTADO DE EMERGENCIA

- Se declaró el Estado de Emergencia a nivel nacional por el plazo de 15 días calendario, es decir, hasta el 30 de marzo de 2020.

AISLAMIENTO SOCIAL OBLIGATORIO

- Se dispuso el aislamiento social obligatorio de los ciudadanos, por lo que los trabajadores no pueden efectuar labores presencialmente en el centro de trabajo.

ACTIVIDADES EXCEPTUADAS

- Adquisición, producción y abastecimiento de alimentos, lo que incluye su almacenamiento y distribución para la venta al público.
- Adquisición, producción y abastecimiento de productos farmacéuticos y de primera necesidad.
- Asistencia a centros, servicios y establecimientos de salud, así como centros de diagnóstico, en casos de emergencias y urgencias.

ACTIVIDADES EXCEPTUADAS EN EL ESTADO DE EMERGENCIA

- ✓ Prestación laboral, profesional o empresarial para garantizar el abastecimiento de alimentos, medicinas, así como la continuidad de los servicios de agua, saneamiento, energía eléctrica, gas, combustible, telecomunicaciones, limpieza y recojo de residuos sólidos, servicios funerarios y otros.
- ✓ Retorno al lugar de residencia habitual.
- ✓ Asistencia y cuidado a personas adultas mayores, niñas, niños, adolescentes, dependientes, personas con discapacidad o personas en situación de vulnerabilidad.

ACTIVIDADES EXCEPTUADAS EN EL ESTADO DE EMERGENCIA

- ′ Entidades financieras, seguros y pensiones, así como los servicios complementarios y conexos que garanticen su adecuado funcionamiento.
- ′ Producción, almacenamiento, transporte, distribución y venta de combustible.
- ′ Hoteles y centros de alojamiento, solo con la finalidad de cumplir con la cuarentena dispuesta.
- ′ Medios de comunicación y centrales de atención telefónica (call center).
- ′ El transporte de carga y mercancía dentro o fuera del territorio nacional.

ACTIVIDADES EXCEPTUADAS EN EL ESTADO DE EMERGENCIA

- Los trabajadores del sector público que, excepcionalmente, presten servicios necesarios para la atención de acciones relacionadas con la emergencia sanitaria producida por el COVID-19, cuyo desplazamiento será permitido en forma restringida.
- En los casos de sectores productivos e industriales, el Ministerio de Economía y Finanzas, en coordinación con el sector competente, podrá incluir actividades adicionales estrictamente indispensables a las señaladas en los numerales precedentes, que no afecten el estado de emergencia nacional.
- Trabajo en servicios de vigilancia de empresas privadas y transporte de dinero y valores, autorizados por la SUCAMEC.

ACTIVIDADES EXCEPTUADAS EN EL ESTADO DE EMERGENCIA

- ‘ Actividad minera y otras actividades conexas, que incluye: explotación; beneficio; cierre de minas; construcción de proyectos mineros declarados de interés nacional; transporte de minerales por medios no convencionales; así como transporte y almacenamiento de concentrados y productos minerales transformados.
- ‘ Cualquier otra actividad de naturaleza análoga a las enumeradas en los literales precedentes o que deban realizarse por caso fortuito o fuerza mayor.

PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE ACTIVIDADES EXCEPTUADAS

- ✓ Paso 1:
 - ✓ Los empleadores se encuentran obligados a identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos de acuerdo al documento “Atención y manejo clínico en casos de COVID-19 – Escenario de transmisión localizada” aprobado por Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA.
- ✓ Paso 2:
 - ✓ Los empleadores deben implementar, de manera obligatoria, la aplicación del trabajo remoto para los trabajadores de riesgo.
- ✓ Paso 3:
 - ✓ En caso no sea posible la aplicación del trabajo remoto debido a la naturaleza de las labores y durante la vigencia de la emergencia sanitaria, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

OBLIGACIONES Y RECOMENDACIONES:

- ‘ No afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración, y demás condiciones económicas, salvo aquellas que por su naturaleza se encuentren necesariamente vinculadas a la asistencia al centro de trabajo o cuando estas favorezcan al trabajador.
- ‘ Informar al trabajador sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse durante el desarrollo del trabajo remoto
- ‘ Comunicar al trabajador la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios a fin de implementar el trabajo remoto, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.

OBLIGACIONES Y RECOMENDACIONES:

- ✓ Gestionar el pase especial de tránsito para el personal.
- ✓ Emitir una constancia de trabajo que permita al personal, que continúe en la prestación de servicios, transitar por la ciudad sin incumplir con la al personal cuarentena.
- ✓ Capacitación sobre el uso adecuado de los equipos de protección personal, aseo personal, distancia mínima y uso de gel.

OBLIGACIONES Y RECOMENDACIONES:

- Adoptar medidas necesarias para garantizar adecuada prestación y acceso a los servicios y bienes esenciales.
- Adaptar los protocolos de limpieza.
- Establecer los protocolos para la implementación de las medidas establecidas con ocasión para el estado de emergencia.
- Monitorear a los trabajadores en caso presenten alguna sintomatología durante el horario de trabajo.
- Otorgar tolerancias.

TRABAJADORES DIAGNOSTICADOS CON CORONAVIRUS – COVID 19

- El trabajo remoto no es aplicable para los trabajadores diagnosticados con COVID – 19.
- A los trabajadores diagnosticados con COVID – 19, se les otorgará el descanso médico por incapacidad temporal correspondiente.
- En este caso, el Seguro Social de Salud – EsSalud reconocerá el pago del subsidio por incapacidad temporal desde el primer día del descanso médico para aquellos trabajadores que perciban una remuneración mensual de hasta S/. 2,400.00 (Dos mil cuatrocientos con 00/100).

ACTIVIDADES NO EXCEPTUADAS EN EL ESTADO DE EMERGENCIA

TRABAJO REMOTO

- ✓ En los casos que resulte aplicable.
- ✓ En caso no sea posible la implementación del trabajo remoto, los empleadores otorgarán una licencia con goce de haber compensable, conforme a lo siguiente:
 - ✓ Sector público: se aplica una compensación de horas posterior al Estado de Emergencia, salvo que el trabajador opte por otro mecanismo compensatorio.
 - ✓ Sector privado: se aplica lo que acuerden las partes, a falta de éste, corresponde la compensación de horas posterior al Estado de Emergencia.

DESCANSO VACACIONAL

- Por acuerdo entre las partes posterior a la vigencia del Estado de Emergencia, la licencia otorgada podrá ser compensada con el otorgamiento de descanso vacacional correspondiente a dicho período.

MODIFICACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

- Los empleadores del sector público y privado, durante la vigencia del Estado de Emergencia, podrán modificar y establecer de manera escalonada los turnos y horarios de trabajo de los trabajadores y servidores civiles, sin perjuicio del ejercicio del derecho al descanso semanal obligatorio.

TRABAJO REMOTO (NORMAS COMPLEMENTARIAS D.S. 010-2020-PCM)

DEFINICIONES

- ✓ Trabajo Remoto: prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las mismas lo permita. Esta modalidad se refiere a cualquier tipo de trabajo que no requiera de la presencia física del trabajador en el centro de labores.

TRABAJO REMOTO (NORMAS COMPLEMENTARIAS D.S. 010-2020-PCM)

- ✓ Domicilio o lugar de aislamiento domiciliario: lugar en el que el trabajador puede realizar la prestación de servicios, en cumplimiento de las disposiciones emitidas en el marco del Estado de Emergencia nacional declarado, es decir, lugar de residencia o lugar en el que se encuentre a consecuencia del aislamiento social obligatorio.
- ✓ Medio o mecanismo para el desarrollo de trabajo remoto: cualquier equipo o medio informático de telecomunicaciones y análogos, así como de cualquier otra naturaleza que resulte necesario para la prestación de servicios.

TRABAJO REMOTO (NORMAS COMPLEMENTARIAS D.S. 010-2020-PCM)

- ′ Ámbito de aplicación
- ′ Comunicación de la aplicación del trabajo remoto a los trabajadores
- ′ Medios empleados
- ′ Compensación de gastos
- ′ Seguridad y Salud en el trabajo remoto
- ′ Jornada laboral en el trabajo remoto
- ′ Priorización de grupos de riesgo
- ′ Modalidades formativas laborales

**PARA MÁS INFORMACIÓN
SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES**

WWW.ELLB.COM.PE

**FACEBOOK: ESTUDIO LLONA &
BUSTAMANTE ABOGADOS**

**LINKEDIN: ESTUDIO LLONA &
BUSTAMANTE ABOGADOS**

**INSTAGRAM:
ESTUDIOLLONAYBUSTAMANTE**

PHONE: (511) 418-4860

GRACIAS!!

**Dra. Evelin Coloma Cieza
ecoloma@ellb.com.pe**

LLONA & BUSTAMANTE

ABOGADOS