



HERNÁNDEZ & CÍA.
ABOGADOS

Obligaciones y Derechos Laborales durante la pandemia de COVID-19

Diego Castillo Fuentes

Abril 2021

Obligaciones del Empleador

- Plan de Vigilancia
- Medidas de protección
- Salud Mental en el Trabajo

Reanudación de actividades

¿Autorización previa?

“Plan para la Vigilancia, Prevención y Control del COVID-19 en el Trabajo”

Plataforma de Registro de Plan y Aprobación del Sector	Vigilancia de la Salud y Factores de Riesgo
<p>Variaciones constantes de Plataforma para registro del MINSA</p> <p>Variaciones de solicitud de autorización en el Sector</p>	<p>Imprecisiones sobre los equipos de vigilancia de la salud</p> <p>Variación continua de criterios sobre factores de riesgo</p> <p>Declaración jurada de asunción de responsabilidad de personal con factores de riesgo</p>

Plan de Vigilancia: ¿qué considerar?

Lineamientos:

1. **Limpieza y desinfección de Centros de Trabajo**
2. **Evaluación de condición de salud previo al reingreso o reincorporación**
3. **Lavado y Desinfección obligatoria de manos**
4. **Sensibilización de la prevención del contagio**
5. **Medidas preventivas de acción colectiva**
6. **Medidas de protección personal**
7. **Vigilancia de la Salud del Trabajador en el contexto de COVID-19**

Medidas para el personal con factores de riesgo

¿Qué medidas debo tomar?

¿Se necesita una declaración jurada?

Comorbilidades: Edad mayor a 65 años, comorbilidades como hipertensión arterial refractaria, diabetes, obesidad con IMC igual o mayor a 40, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión y otros establecidos en el documento normativo vigente del Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades.

Plan de Vigilancia: ¿qué considerar?

Salud Mental



1

Planteamiento de directrices que comuniquen la preeminencia del bienestar de la personal por encima de los intereses laborales, especialmente cuando existen problemas de salud mental, considerando aquellos ocasionados por la violencia de género.

2

Desarrollo de programas que incluyan medidas de identificación, evaluación, atención y protección ante el estrés laboral, acoso, hostigamiento sexual, malestar, desmotivación, desconfianza, agotamiento laboral, violencia institucional, entre otros.

3

Implementación de medidas orientadas a conciliar las responsabilidades familiares y el derecho al trabajo de las personas, especialmente aquellas que asumen el cuidado de familiares directos en situación de vulnerabilidad

Derechos del Empleador

- Subsidios a cargo del Estado

Antecedente de Subsidios

Subsidio Planilla del 35%

Decreto de Urgencia No. 033-2020: el empleador del sector privado recibe, de manera excepcional, un subsidio por cada trabajador que genere rentas de quinta categoría, y siempre que el empleador cumpla con las condiciones establecidas en el mencionado decreto de urgencia.

Cada empleador recibirá un subsidio no superior al 35% de la suma de las remuneraciones brutas mensuales correspondientes a los trabajadores que ganen hasta S/ 1 500. Este esfuerzo se realiza para efectos de la preservación del empleo de trabajadores del sector privado.

Plataforma Virtual

Clave Sol

A través de la Clave Sol el empleador comunica el Código de Cuenta Interbancario (CCI) para que la SUNAT proceda con el depósito del subsidio que aplique a cada empleador.

Subsidio para el Empleador D.U. 127-2020

Subsidio DU 127-2020

Podrán acceder al beneficio a favor de sus trabajadores, las empresas afectadas por la pandemia de la COVID-19 que perdieron 20% o más de sus ventas en el período abril-mayo del 2020, con respecto al mismo período del 2019, lo que será verificado con las declaraciones efectuadas ante la Sunat.

Plataforma Virtual

VIVA Essalud

El empleador que se encuentra comprendido en el listado de empleadores elegibles consigna, la información requerida en la plataforma VIVA del EsSalud, la que incluye los datos personales del representante.

Habiéndose otorgado el usuario y contraseña al representante del empleador ante la plataforma VIVA del EsSalud, es éste quien realiza en dicha plataforma las declaraciones juradas como condición indispensable para el desembolso del subsidio.

Subsidio DU 127-2020

¿Cómo se calcula el subsidio?

Subsidio de 35% a 55% de las remuneraciones de los trabajadores que ganen menos de S/ 2,400 soles, con las siguientes características:

- a) Si se contrata a plazo fijo, el incentivo será de 35% por los tres primeros meses y de 17.5% los tres meses siguientes.
- b) Si se contrata a plazo indeterminado, el incentivo es de 45% los tres primeros meses y de 22.5% los tres meses siguientes.
- c) En caso se contrate jóvenes (18 a 24 años), 45% los tres primeros meses si los contratos son a plazo fijo, y de 22.5% los siguientes tres meses. Si se contrata a plazo indeterminado, 55% por los tres primeros meses y 27.5% por los tres meses siguientes.

Listados de empleadores elegibles

Los listados son publicados en la página web del Ministerio de Trabajo. El cobro del subsidio se puede efectuar hasta diciembre de 2021.

Subsidio SPL / Subsidio para personal con COVID-19

Requisitos del Subsidio SPL

- a) Trabajador en SPL, cuyo empleador tenga hasta 100 trabajadores y que la remuneración bruta no sea mayor a S/ 2,400.00
- b) El subsidio asciende a S/ 760.00 por mes calendario en SPL.
- c) El subsidio se otorgará como máximo por tres meses.
- d) El subsidio no aplica para trabajadores que ya han percibido otros subsidios de parte del Estado.
- e) El derecho a solicitar el subsidio vence a los 90 días luego de culminada la SPL.

Subsidio por incapacidad temporal por diagnóstico COVID-19

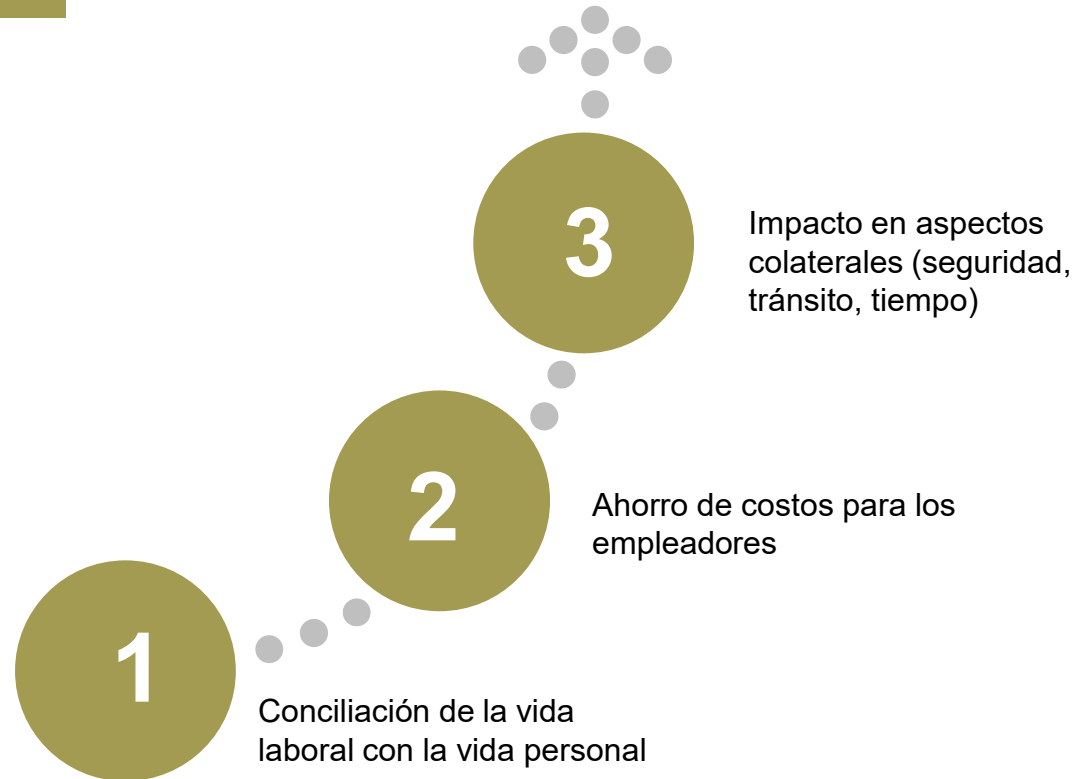
- a) Se otorgará subsidios por los primeros 20 días de incapacidad a los trabajadores con diagnóstico de COVID-19 hasta el 31 de marzo de 2021.
- b) El derecho de los empleadores a solicitar el reembolso vence a los 90 días calendario desde la fecha del resultado de la prueba diagnóstica.
- c) Es para los trabajadores cuyas remuneraciones brutas no superen los S/ 2,400.00.

Derechos y deberes de los trabajadores

- Utilidad del trabajo remoto
- Desconexión digital

Trabajo remoto

Beneficios



Definición y trabajadores excluidos



Prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo.

¿El trabajo remoto aplica a todos los trabajadores?



No, se encuentran excluidos los trabajadores con Covid-19, con descanso médico y aquellos que por la naturaleza de sus labores no puedan desempeñar el trabajo remoto.

Condiciones generales

Tema	Disposiciones
Inicio del trabajo remoto	Comunicación al trabajador sobre la decisión de implementar el trabajo remoto.
Proporción de equipos	Los equipos y medios pueden ser proporcionados por el trabajador o empleador.
Compensación de gastos	Si los medios son proporcionados por el trabajador, las partes pueden acordar la compensación de los gastos adicionales derivados del uso de tales medios o mecanismos.
Seguridad y Salud en el Trabajo	El empleador está obligado a informar las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo que deberá observar durante la ejecución del trabajo remoto. Se debe especificar el canal a través del cual el trabajador puede comunicarle sobre los riesgos adicionales que identifique y que no se hayan advertido previamente, o los accidentes de trabajo que hubieran ocurrido mientras se realice el trabajo remoto.
Vigencia	Hasta el 31 de julio de 2021.

Derecho a la desconexión digital

Derecho a desconectarse de los medios informáticos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral. El empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital.



Trabajador ordinario

El periodo de desconexión digital coincide con el periodo fuera de la jornada de trabajo



Trabajador no comprendido en la jornada máxima

El tiempo de desconexión debe ser de, al menos, 12 horas continuas en un periodo de 24 horas

Derecho a la desconexión digital

¿Qué sucede si el trabajador accede a realizar labores o coordinaciones en el periodo de desconexión digital?



Se debe considerar dicho periodo como trabajo en sobretiempo

¿Cuáles son las consecuencias de exigir al trabajador la realización de labores en el periodo de desconexión digital?



La labor realizada excediendo la jornada de trabajo se considera trabajo en sobretiempo impuesto

- Infracción muy grave (**2.63 UIT - 52.53 UIT**)
- Indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra

HERNÁNDEZ & CÍA.
A B O G A D O S

ehernandez.com.pe

Teléfono (51-1) 6115151