

## COVID-19-Perú:

### Siete implicancias en materia laboral de la ampliación del Estado de Emergencia Nacional y Sanitaria

Perú - Agosto 2020

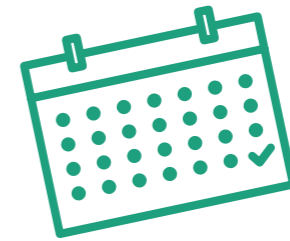
El 28 de agosto del presente año se publicaron los Decreto Supremos No. 146-2020-PCM y No. 027-2020-SA mediante los cuales, respectivamente, se prorroga la Estado de Emergencia Nacional (EEN) hasta el 30 de septiembre y el Estado de Emergencia Sanitaria (EES) por un plazo de noventa días calendario, es decir, hasta el 7 de diciembre. A continuación, enumeramos siete efectos laborales vinculados con la ampliación del EEN y el EES.

#### 1 Extensión del trabajo remoto



- Para trabajadores del grupo de riesgo: obligatoriamente hasta el 7 de diciembre, salvo presentación de declaración jurada en la que el trabajador voluntariamente decide asistir a prestar servicios presenciales y cumpla con el procedimiento establecido en la Resolución Ministerial No. 099-2020.
- Para todos los trabajadores: de forma prioritaria hasta el 30 de septiembre.

#### 2 Suspensión perfecta de labores (DU 038-2020)



La suspensión perfecta de labores puede implementarse hasta 30 días calendario luego de terminada la vigencia de la EES; es decir, hasta el 6 de enero de 2021. Para ello, se tendrán que cumplir con los requisitos establecidos en la norma de la referencia.

#### 3 EsSalud: subsidio a trabajadores diagnosticados con COVID-19 durante el EES



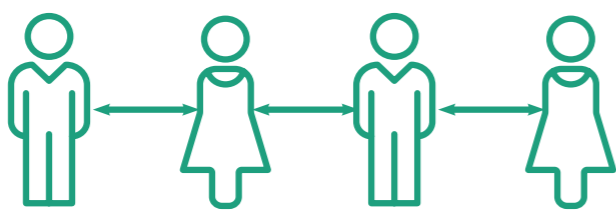
- Este subsidio está a cargo del Seguro Social de Salud y se otorga por los 20 primeros días de incapacidad de los trabajadores diagnosticados con COVID-19 y que perciban un salario mensual de hasta S/2,400.00.
- El tratamiento y procedimiento de pago del subsidio del COVID-19 es similar al de cualquier otro subsidio de esta naturaleza, la empresa pagará directamente al trabajador y luego pedirá su devolución a EsSalud.

#### 4 Trabajadores con discapacidad o que tengan bajo su cuidado a persona con discapacidad diagnosticada con COVID-19 o que pertenezca al grupo de riesgo



- Durante el EES, los trabajadores que tengan a su cuidado a un familiar con una discapacidad o en el grupo de riesgo que haya sido diagnóstico de COVID-19, tienen derecho a solicitar el trabajo remoto.
- Los empleadores deben disponer las facilidades necesarias para los trabajadores que tengan familiares directos que cuentan con diagnóstico de COVID-19, o que son grupo de riesgo (i.e. licencia con goce de haber, reducción de jornada, reorganización de horarios, permisos, etc.).

#### 5 Utilización de medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones



Los empleadores pueden modificar y establecer de manera escalonada los turnos y horarios de trabajo de sus trabajadores, con el propósito de disminuir la concentración de personas en el centro laboral durante la EES.

#### 6 Utilización de firmas escaneadas en documentos laborales y procedimientos telemáticos



- Se faculta a los empleadores y trabajadores el uso de tecnologías de digitalización, información y comunicación para la sustitución de firmas escritas y documentos físicos.
- Por su parte, el Ministerio de Trabajo emitió un comunicado a partir del cual se autoriza al uso de la firma digital u otro tipo de firma electrónica incluyendo, excepcionalmente, la utilización de la firma escaneada a fin de facilitar la suscripción de la documentación laboral durante la EEN.

#### 7 Medidas especiales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) durante el EES



- Suspensión de la obligación de realizar los exámenes médicos ocupacionales;
- Restricción de las capacitaciones presenciales en materia SST a ciertos supuestos,
- Suspensión de la obligatoriedad de las auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; y
- Prórroga automática del mandato vigente de los representantes de los trabajadores que son parte del Comité/Supervisor de SST.