

ESTABLECEN DIVERSAS MEDIDAS PARA GARANTIZAR Y FISCALIZAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS SOCIO LABORALES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS EN EL MARCO DE LA EMERGENCIA SANITARIA POR EL COVID - 19

Mediante Decreto Legislativo N° 1499, publicada el 10 de mayo de 2020, se establecen diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos sociolaborales de los/as trabajadores/as de la actividad privada y de los/as servidores/as civiles del sector público en el marco de la Emergencia Sanitaria declarada a nivel nacional mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19, en adelante, Emergencia Sanitaria.

Al respecto, los principales puntos a tomar en cuenta son los siguientes:

MEDIDAS QUE FACILITAN LAS COMUNICACIONES Y GESTIONES PROPIAS DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DE TRABAJO

- Para la emisión, remisión y conservación de documentos en materia laboral, los/as empleadores/as y trabajadores/as pueden hacer uso de tecnologías de la digitalización, información y comunicación para la sustitución de documentos físicos y firmas ológrafas
- Para la realización de actos propios de la actividad sindical, tales como la modificación de estatutos y la designación y cambio de los/as integrantes de la junta directiva, la elección de delegados/as y la constitución de organizaciones sindicales, los/as trabajadores/as se encuentran facultados/as 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 las comunicaciones entre las organizaciones sindicales y empleadores/as tales como la comunicación de la nómina de junta directiva y los cambios que en ella se produzcan, la comunicación de la renuncia o expulsión de miembros del sindicato, la solicitud de retención de las cuotas sindicales, la presentación del pliego para el inicio de la negociación colectiva y la comunicación de servicios mínimos en caso de huelga, entre otros supuestos previstos en la referida norma y demás supuestos en que sea necesario, 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/de la destinatario/a.
- Las organizaciones sindicales y empleadores/as comunican a la otra parte la dirección electrónica correspondiente o el medio de comunicación digital elegido. Es responsabilidad de cada parte mantener el correo electrónico o medio de comunicación digital debidamente operativo y en funcionamiento.

MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Durante la Emergencia Sanitaria, el tratamiento de los exámenes médicos ocupacionales que corresponde realizar a los/as servidores/as civiles y trabajadores/as de los sectores público y privado, respectivamente, dispuesto en el artículo 49 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 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/as trabajadores/as que no cuentan con un examen médico ocupacional efectuado en el último año por un centro o servicio médico ocupacional autorizado.
 - 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, se aplica lo dispuesto en el artículo 101 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR y sus modificatorias.

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

Lo señalado, **no exime al/a la empleador/a de su obligación de ejecutar la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as atendiendo a los lineamientos emitidos por el Ministerio de Salud mediante la Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA** y sus normas complementarias, así como otras obligaciones aplicables contempladas en la normativa vigente de seguridad y salud en el trabajo.

- Las **capacitaciones presenciales** a las que se refiere el artículo 35 de la Ley N° 29783, 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/la trabajador/a.

Las capacitaciones señaladas, 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/la empleador/a se obliga al cumplimiento de su Plan de Capacitaciones en forma virtual haciendo uso de los diferentes medios o herramientas tecnológicas.**
- **La obligatoriedad de las auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo** prevista en el artículo 43 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, y demás normas sectoriales, **queda suspendida durante la Emergencia Sanitaria para todos los sectores económicos.**

Culminada la Emergencia Sanitaria, el/la empleador/a tiene la obligación de realizar las auditorías señaladas, dentro de los noventa días calendario siguientes al término de la misma, debiendo presentar el informe de auditoría a las autoridades competentes en un plazo máximo de quince días calendario de la emisión del referido informe, cuando corresponda.

- **Si durante la Emergencia Sanitaria no resulta posible la organización del proceso de elección de los/as representantes de los/as trabajadores/as 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/de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo se prorroga automáticamente hasta el término de la Emergencia Sanitaria.**

MEDIDAS EN MATERIA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

- **En el desarrollo de las funciones de inspección en el sector privado, los inspectores del trabajo que estén debidamente acreditados, 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. La medida cautelar de cierre del área o establecimiento, tiene vigencia hasta que finalice el Estado de Emergencia Nacional.**
- **Se crea el Plan de recuperación como una medida extraordinaria y temporal aplicable por única vez a las micro y pequeñas empresas** previstas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, **consistente en la reprogramación del pago de las obligaciones sociolaborales adeudadas al/a la trabajador/a que se hayan generado en el periodo comprendido desde el inicio del Estado de Emergencia Nacional, hasta su culminación.** Este periodo puede ser ampliado mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco del proceso de reactivación posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional.

El Plan de recuperación es implementado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo a solicitud del/de la empleador/a y con acuerdo del/de la trabajador/a, en el marco de las acciones previas al inicio de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias a que se refiere el artículo 10-A de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, **siempre que el/la empleador/a cumpla con las siguientes condiciones:**

- No haber incurrido en incumplimiento de lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, y demás normas aclaratorias y ampliatorias; y,
- No haber aplicado la suspensión perfecta de labores, respecto de los/as trabajadores/as cuyas obligaciones sociolaborales se mantiene impagas.

La suscripción del Plan de recuperación implica un reconocimiento por parte del/de la empleador/a de las obligaciones sociolaborales 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 doce meses posteriores a su suscripción.

No están comprendidas dentro del Plan de recuperación:

- La subsanación del pago de la remuneración del/de la trabajador/a, la cual debe ser abonada en la oportunidad establecida en las normas de la materia; y
- La subsanación de obligaciones sociolaborales cuyo incumplimiento deviene en infracciones muy graves, de conformidad con el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

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 sociolaborales comprendidas en el referido documento, debiendo realizar el seguimiento de su cumplimiento hasta la culminación del plazo correspondiente.

El incumplimiento total o parcial de los pagos contemplados en el Plan de recuperación constituye una infracción muy grave, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR; y habilita a la Autoridad Inspectiva de Trabajo a iniciar las acciones de fiscalización y sanción relacionadas con las obligaciones sociolaborales que quedaron pendientes de pago.

- La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral 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 previstas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, por incumplimiento de las normas socio laborales, con excepción de aquellas calificadas como muy graves en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Las micro y pequeñas empresas pueden acogerse a lo dispuesto hasta el 31 de diciembre de 2020.

MEDIDAS RELATIVAS A LA GARANTÍA DE PAGO A LOS/AS TRABAJADORES/AS

- Los/as empleadores/as 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 conforme al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Los abonos realizados por dichos conceptos en la cuenta del/la trabajador/a son de su íntegra disponibilidad, salvo mandato judicial. En caso haya aceptación expresa del/de la trabajador/a 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/la trabajador/a en dicha entidad.

Lo dispuesto no aplica a la parte de la remuneración que se abona en especie. Asimismo, la disposición de la Compensación por Tiempo de Servicios se sujeta al Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, normas complementarias, y normas de regímenes especiales que regulan dicho beneficio.

- 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.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral dispone las acciones necesarias a efectos de verificar el cumplimiento de lo dispuesto y sancionar su incumplimiento de conformidad con la normativa vigente en la materia.

VIGENCIA

- El presente Decreto Legislativo se mantiene vigente en tanto dure la Emergencia Sanitaria, salvo el uso de medios electrónicos y tecnológicos en la fiscalización laboral que tiene vigencia permanente.
- La Obligación de pago de las remuneraciones y beneficios sociales a través de las entidades del sistema financiero, tiene vigencia permanente a partir del día siguiente de la publicación de sus respectivas normas reglamentarias.
- La Facultad del inspector del trabajo de imponer el cierre temporal como medida cautelar tiene vigencia durante el Estado de Emergencia Nacional y la Creación del Plan de recuperación tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020.
- Lo previsto en el Decreto Legislativo, sobre la conciliación administrativa en materia de inspección del trabajo, entra en vigencia a los ciento ochenta (180) días hábiles de publicada la presente norma.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIA

FIGURA DE LA CONCILIACIÓN OBLIGATORIA PREVIA EN LAS INSPECCIONES LABORALES POR DENUNCIA.

Se modifica la Ley de inspección de trabajo, redactandose el artículo 3 de la siguiente manera:

“Artículo 3.- Funciones de la Inspección del Trabajo

Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el Ordenamiento Jurídico Sociolaboral, cuyo ejercicio no puede limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo.

Las finalidades de la inspección son las siguientes:

(...)

3. De conciliación administrativa

3.1 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, los que son determinados mediante Reglamento.

3.2 La función de conciliación administrativa es desarrollada por personal que integra el Sistema de Inspección del Trabajo y que cuenta con los requisitos establecidos en el Reglamento, el cual guarda la debida reserva sobre la información obtenida en el ejercicio directo de la función de conciliación administrativa.

3.3 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.

3.4 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.

3.5 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.

3.6 La función de conciliación administrativa por parte del personal que integra el Sistema de Inspección del Trabajo se desarrolla sin perjuicio de las facultades atribuidas a otros órganos de la Administración Pública en los distintos niveles de gobierno y a los órganos instaurados por los sistemas de solución de conflictos laborales basados y gestionados en base a la autonomía colectiva.”

Para mayores detalles del Decreto Supremo, ingresar al siguiente [enlace](#).

En caso de requerir mayor información, contactarnos al siguiente correo: alertalegal@sni.org.pe