

Se publican nuevas medidas en materia laboral, seguridad y salud en el trabajo e inspecciones

Mediante el Decreto Legislativo N° 1499, publicado el 10 de mayo, se han emitido una serie de medidas aplicables al ámbito laboral de la actividad privada, en el marco de la Emergencia Sanitaria por COVID-19; entre las cuales, destacamos las siguientes:

Medidas	Descripción
Uso de las tecnologías de la información y comunicación	Los empleadores y trabajadores para la sustitución de los documentos físicos y de las firmas ológrafas.
	Los trabajadores, para la realización de actos propios de la actividad sindical y para la comunicación de estos actos a la Autoridad Administrativa de Trabajo.
	Para las comunicaciones entre las organizaciones sindicales, delegados de los trabajadores y los empleadores, que no puedan realizarse por vías presenciales.
	Durante la Emergencia Sanitaria, para las comunicaciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo a los administrados, por correo electrónico a la dirección electrónica que éstos consignen. La notificación por esta vía surtirá efectos desde el día en que conste haber sido recibida.
	De manera permanente, SUNAFIL para las acciones de prevención, difusión normativa, así como para la asesoría especializada.
Pago de los trabajadores	De forma permanente, los empleadores deberán abonar obligatoriamente las remuneraciones y beneficios sociales de sus trabajadores a través de las entidades del sistema financiero, con excepción de la parte de la remuneración que se abona en especie. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emitirá las normas para el cumplimiento gradual de dicha obligación.
	El pago realizado fuera del sistema financiero se presumirá no realizado; salvo prueba en contrario y sin perjuicio de la multa correspondiente.
Facilidades para la atención de familiares directos	Los trabajadores que se encuentran trabajando, de manera presencial o remota, durante la Emergencia Sanitaria y que sean los únicos a cargo o sean el único sostén de familiares directos con diagnóstico de COVID-19 que no se encuentren hospitalizados o que son grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19, tienen derecho a facilidades que sean razonables, proporcionales y consideren los enfoques de género, interculturalidad, interseccionalidad y derechos humanos. Estas facilidades pueden ser licencias con goce compensable, reducción de la jornada de trabajo sujeta a compensación posterior, entre otras.
	Deben comunicar (a través de cualquier medio físico o virtual) dicha situación a sus empleadores dentro de 48 horas antes de ejercer las facilidades, especificando el grupo de riesgo en el que se encuentren sus familiares directos, adjuntando el documento que lo acredite (este documento debe contar con la autorización del titular de los datos personales y las razones que justifican su pedido) y una declaración jurada en la que se indique que son los únicos a cargo del cuidado y/o sostén de estos familiares.
Prohibición de discriminación	Durante la vigencia del Estado de Emergencia Nacional, de Emergencia Sanitaria y de las fases de Reactivación Económica, se encuentra prohibido todo acto de discriminación directa o indirecta en materia de empleo y ocupación.
Exámenes médicos ocupacionales	Suspensión de los exámenes médicos pre ocupacionales para las actividades de alto riesgo, salvo para los trabajadores que no cuenten con un examen médico ocupacional efectuado en el último año por un centro o servicio médico ocupacional autorizado.
	Suspensión de la realización de exámenes médicos ocupacionales periódicos y se prorroga automáticamente la vigencia de los exámenes que hayan vencido o estén por vencer durante la Emergencia Sanitaria.
	El médico ocupacional de la empresa valida la información de los trabajadores amplía la vigencia y certifica la aptitud para los exámenes que no se realicen durante la Emergencia Sanitaria.
Capacitaciones	Las capacitaciones presenciales (artículo 35 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo) durante la Emergencia Sanitaria, sólo se aplican al momento de la contratación (independientemente de la modalidad o duración) y cuando se produzcan cambios en la función, puesto de trabajo o en la tipología de la actividad a realizar.
	Las capacitaciones presenciales deben cumplir las medidas preventivas de bioseguridad, distanciamiento social, utilización de equipos de protección personal y cualquier otra medida dispuesta por la autoridad competente.
	El empleador debe cumplir con el Plan de Capacitación en forma virtual, haciendo uso de los diferentes medios o herramientas tecnológicas.
Comité o Supervisor de SST	Si durante la Emergencia Sanitaria no es posible organizar el proceso de selección 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, se prorroga automáticamente el mandato de estos hasta el término de la Emergencia Sanitaria.
Auditorías	Se suspende la obligatoriedad de la realización de auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo durante la Emergencia Sanitaria para todos los sectores económicos. Una vez culminada la Emergencia Sanitaria y dentro de los 90 días calendarios, los empleadores tienen la obligación de realizar dichas auditorías. Asimismo, tienen el plazo de 15 días calendarios de realizada dicha auditoría para presentarla a las autoridades competentes.
Conciliación obligatoria	Ante la denuncia de los trabajadores respecto a incumplimientos laborales subsanables, se procederá obligatoriamente a la conciliación administrativa, como medida previa a la inspección laboral. Esta medida se aplicará a partir los 180 días de publicada la presente norma.
	La conciliación administrativa estará a cargo del personal que realiza la función de conciliación administrativa y suspenderá los plazos de caducidad y prescripción de una eventual acción judicial.
	De existir acuerdo conciliatorio y en caso se incumpliera total o parcialmente, constituirá una infracción administrativa en materia de relaciones laborales.
	Si no se produce un acuerdo conciliatorio entre las partes, se genera la orden de inspección para la fiscalización respectiva.
Inspección del trabajo	En caso se verifique que la empresa ha incurrido en una infracción muy grave por disponer, exigir o permitir el ingreso o la permanencia de trabajadores para prestar servicios en los centros de trabajo cuyas actividades no se encuentran permitidas, se faculta a los inspectores a imponer la medida cautelar de cierre del área o establecimiento hasta que finalice el Estado de Emergencia Nacional.
Vigencia	Estas medidas entran en vigencia el 11 de mayo hasta el final del Estado de Emergencia Nacional, con excepción de los plazos de vigencia y duración distintos arriba indicados.